



LANDSOVERENSKOMST

2017/2020

Optikere

2017/2020

LANDSOVERENSKOMST

Om ansættelses-, løn og arbejdsvilkår
for optikere, optometriste og
professionsbachelorer i optometri

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
og Serviceforbundet/Serviceforbundet
– Urmagerne og Optikerne

INDHOLD

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD	5
§ 2 ARBEJDSSTID	5
1. Arbejdstid	5
2. Arbejdstid for deltidsansatte	7
3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	7
4. Frihed til vejledning ved opsigelse	8
§ 3 LØN	8
1. Minimalløn for optikere og optometriste	8
2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik	8
3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob	9
4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste .	9
§ 4 FRITVALGS LØNKONTO	10
1. Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen	10
2. Medarbejdernes valg ved Fritvalgs Lønkontoen	11
3. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen	12
4. Aftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen	12
§ 5 OVERARBEJDE	12
§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING	13
1. Pensionsbidrag	13
2. Beregningsgrundlag	13
3. Pensionsbetingelser	14
4. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob	14
5. Sundhedsordning	14
§ 7 FERIE & FERIEKORT	14
1. Ferie	14
2. Feriekort	15
3. Fagretlig behandling	15
4. Optjening og afholdelse af ferie i timer mv.	16
5. Overførsel af ferie	16
6. Modregning i ferietillæg	17
§ 8 FERIEFRIDAGE	17

§ 9 BARSEL/ADOPTION	18
1. Graviditets- barsels- og fødreorlov	18
2. Forældreorlov pr. 1. juli 2014	18
3. Ekstra pensionsbidrag under barselsorlov	19
§ 10 BARN SYGDOM/HOSPITALSINDLÆGGELSE	19
1. Barns sygdom	19
2. Barns hospitalsindlæggelse	19
3. Børneomsorgsdage	20
§ 11 TILLIDSMANDSBESTEMMELSER	20
1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?.....	20
2. Valget af tillidsrepræsentant	21
3. Tillidsrepræsentantens opgaver	21
4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	22
5. Klubber, opslag	23
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	23
§ 12 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	24
1. Efter- og videreuddannelse	24
2. Uddannelse i opsigelsesperioden	25
§ 13 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	25
1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond	25
2. DA/LO Udviklingsfonden.....	26
§ 14 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER	26
1. Aftale om behandling af tvistigheder.....	27
2. Organisationsmøde.....	27
3. Generelle spørgsmål	27
4. Gyldighedsperiode.....	27
§ 15 HOVEDAFTALE	27
§ 16 IKRAFTTRÆDEN	28
§ 17 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID	28
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov	29
Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i fritidsjob....	29
Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende	29

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning	30
Aftale om elektroniske dokumenter	30
Aftale om forståelse af § 2, stk. 1, litra c, 4. til 6. afsnit.....	30
Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte	31
Aftale om Seniorordning	31
Aftale om professionsbachelorstuderende	32
Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode.....	32
Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag	33

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD

For ansættelsen gælder funktionærloven.

Professionsbachelorstuderende i optometri (herefter ”professionsbachelorstuderende”) er omfattet af overenskomstens løn- og arbejdsvilkår.

§ 2 ARBEJ DSTID

1. Arbejdstid

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 16 uger i fast plan.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens og medarbejderens tarv.

Der kan i overenskomstperioden etableres forsøgsordning om arbejdstidsplanperiode på op til 26 uger. Se forsøgsordningen på side 32.

B. ARBEJ DSTIDSPLANER

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

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

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

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

Arbejdstiden placeres, så der ud over søgnehellidage er mindst 27 hele fridage indenfor en periode på 16 uger.

Der kan kun placeres arbejdstid efter kl. 18.00 på 3 af ugens 5 første dage. Fravigelse af denne regel om arbejdstid efter kl. 18.00 kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. En sådan aftale kan af medarbejderen opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af en måned. En sådan aftale kan dog ikke indgås med professionsbachelorstuderende i praktik.

Arbejdstiden tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 4 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16 ugers periode. Herudover kan der ikke tilrettelægges arbejdstid på yderligere 4 søndage i 16 ugers perioden.

Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. En sådan aftale kan af medarbejderen opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af en måned.

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

D. ÆNDRING AF ARBEJSTIDSPLANERNE

Såfremt virksomheden måtte ønske at ændre den faste arbejdstidsplan, skal virksomheden 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 fridagens placering, i enkelte tilfælde fraviges ved aftale.

E. BEREGNING AF ARBEJSTID VED FERIE, SØGNEHELLIGDAGE 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 efter- eller videreuddannelse i henhold til § 12, 1. afsnit 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.

2. Arbejdstid for deltidsansatte

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

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

Arbejdstiden må ikke være mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit over planperioden og 5 timer pr. dag, lørdag, dog mindst 3 timer pr. dag.

Undtaget fra ovennævnte er professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob, andre aktivt studerende, der dokumenterer at være indskrevet på en videregående uddannelse, samt seniorer der kan overgå til folkepension eller efterløn.

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

Virksomheden 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 arbejdsløsheds-kassen formuleret frigørelsesattest, således at medarbejderen uden varsel kan tiltræde arbejde med længere arbejdstid end den aftalte.

3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid betales følgende tillæg:

	1.marts 2017 kr. pr. time	1. marts 2018 kr. pr. time	1. marts 2019 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	33,56 kr.	34,10 kr.	34,64 kr.
Lørdag indtil kl. 15.00	88,02 kr.	89,42 kr.	90,86 kr.
Lørdag efter kl. 15.00 samt søndag	139,63 kr.	141,86 kr.	144,13 kr.

Udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsering.

For professionsbachelorstuderende er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan tillæg for præsteret arbejde på lørdage efter kl. 15 samt søndage aftales afspadseret med 45 minutters frihed inden for planperioden på 16 uger.

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

4. Frihed til vejledning ved opsigelse

Med virkning fra den 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 3 LØN

1. Minimalløn for optikere og optometristere

	1. marts 2017 kr. pr. mdr.	1. marts 2018 kr. pr. mdr.	1. marts 2019 kr. pr. mdr.
1. år efter endt uddannelse	29.761,10 kr.	30.082,10 kr.	30.403,10 kr.
2. år efter endt uddannelse	29.832,10 kr.	30.153,10 kr.	30.474,10 kr.
Derefter	29.975,10 kr.	30.296,10 kr.	30.617,10 kr.

2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik

A. Professionsbachelorstuderende påbegyndt uddannelsen 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 2017 kr. pr. mdr.	1. marts 2018 kr. pr. mdr.	1. marts 2019 kr. pr. mdr.
Første praktikperiode	11.011,61 kr.	11.130,38 kr.	11.249,15 kr.
Anden praktikperiode	13.987,67 kr.	14.138,59 kr.	14.289,46 kr.

Professionsbachelorstuderende påbegyndt uddannelsen efter den 1. august 2017 aflønnes efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode aflønnes med 33,6 pct. af 1 års minimal-løn.
- Studerende i anden praktikperiode aflønnes med 48,7 pct. af 1 års minimal-løn.

	1. marts 2018 kr. pr. mdr.	1. marts 2019 kr. pr. mdr.
Første praktikperiode	10.107,59 kr.	10.215,44 kr.
Anden praktikperiode	14.649,98 kr.	14.806,31 kr.

Professionsbachelorstuderende påbegyndt uddannelsen 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 virksomheden i anden feriegodtgørelse, herunder fra samme virksomhed, til afholdelse i den første praktikperiode.

Studerende i anden praktikperiode optjener feriegodtgørelse og har ret til 5 ugers ferie med løn uden modregningsadgang for virksomheden i anden feriegodtgørelse, herunder fra samme virksomhed, til afholdelse i den anden praktikperiode.

3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob

	1. marts 2017 kr. pr. mdr.	1. marts 2018 kr. pr. mdr.	1. marts 2019 kr. pr. mdr.
Under første skoleperiode	18.344,85 kr.	18.665,85 kr.	18.986,85 kr.
Derefter	21.434,35 kr.	21.755,35 kr.	22.076,35 kr.

4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste

A. PERSONLIGT TILLÆG

Personligt løntillæg er i hvert enkelt tilfælde 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.

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

For så vidt angår deltidsansatte medarbejdere, der er ansat til højst 15 timer om ugen i gennemsnit, herunder ansatte med variabel arbejdstid, er der tillige adgang til at forskyde afregning af medarbejderens løn, som ovenfor anført.

D. IKKE FORRINGELSE

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

E. FORHANDLINGER OM LØNÆNDRING

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

F. FORHANDLINGER VEDRØRENDE AKKORDER, BONUSORDNINGER MV.

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

§ 4 FRITVALGS LØNKONTO

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

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

1. Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Virksomheden afsætter hver lønperiode for alle medarbejdere løbende på kontoen:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
2,7 %	3,4 %	4,0 %

Beløbet beregnes af den feriepengeberettigede løn, og stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

- 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 feriepengeberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere 2½ 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 forudgående afsnit.
- C. Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.
- D. 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.
- E. Det lægges til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparring på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejdsgiver sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

2. Medarbejdernes valg ved Fritvalgs Lønkontoen

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, feriefridage og børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto, dog maksimalt 2 gange årligt.

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 pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

3. 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.

4. 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 honoreres efter virksomhedens beslutning enten ved overtidbetaling eller ved afspadsring. Placeringen af afspadseringen drøftes mellem virksomheden og medarbejderen.

Afspadsring skal ske senest indenfor 16 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. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING

Der henvises til Samarbejdsaftale om PFA Plus for Ur og Optik Pension af 1. marts 2012.

1. Pensionsbidrag

	1. marts 2012
Virksomheden	8,0 %
Medarbejderen	4,0 %
I alt	12,0 %

2. Beregningsgrundlag

Den forsikredes pensionsgivende løn defineres som den a-indkomstpligtige løn, idet der dog ikke beregnes pension af feriepenge ved fratrædelse samt af søgnehelligdagsbetaling.

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)
- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidsbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiepenge

- Timeløn
- Ferietillæg

3. Pensionsbetingelser

Medarbejdere med 3 måneders anciennitet på overenskomstområdet er med virkning fra den 1. maj 2012 omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18 år. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst.

Professionsbachelorstuderende indmeldes ikke i pensionsordningen.

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

4. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob

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

5. Sundhedsordning

Medarbejdere, som har mindst 9 måneders uafbrudt lønnet beskæftigelse i samme virksomhed, og som gennemsnitligt er beskæftiget i mindst 15 timer om ugen, omfattes af en forebyggende sundhedsordning.

Sundhedsordningen skal minimum omfatte tværfaglig behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør af arbejdsrelaterede skader.

Virksomheden betaler et bidrag på op til kr. 600 pr. år pr. medarbejder, der er indtrådt i ordningen.

Sundhedsordningen kan tegnes i PFA-pension eller i et andet pensions/forsikringsinstitut bestemt af virksomheden.

§ 7 FERIE & FERIEKORT

1. Ferie

Ferieloven er gældende.

2. Feriekort

- A. Ved en medarbejders fratrædelse kan virksomheden anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKontosystemet, jf. standardaf-tale A.
- B. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.
- C. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens for attestation af feriekontobevis.

Medarbejderen attesterer selv feriekortet med anførelse af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie.

Virksomheden kan vælge i stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratrædelse 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 fratrædelse have udleveret en meddelelse – eventuelt på sidste lønseddel – fra virksomheden om, at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele virksomheden 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 / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

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

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.

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

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

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt.

Aftalen skal være indgået inden den 30. september efter ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet 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 medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og virksomheden 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 medarbejderens fratrædelse.

§ 8 FERIEFRIDAGE

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

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

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

§ 9 BARSEL/ADOPTION

1. Graviditets- barsels- og fædreorlov

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 dagpengesats.

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

2. Forældreorlov pr. 1. juli 2014

Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 145 kr. pr. time. Den maksimale betaling udgør dog:

- Pr. 1. juli 2017 165 kr. pr. time.
- Pr. 1. juli 2018 185 kr. pr. time.
- Pr. 1. juli 2019 yder virksomheden fuld løn.

Ændringerne har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli eller senere.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

3. Ekstra pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag pr. mdr.	Medarbejderbidrag pr. mdr.	Samlet bidrag pr. mdr.
Pr. 1. juli 2014	1.360,00 kr.	680,00 kr.	2.040,00 kr.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 10 BARNES SYGDOM/HOSPITALSINDLÆGGELSE

1. Barns sygdom

- A. Medarbejderen har ret til en dags frihed med fuld løn ved eget barns første dags sygdom.
- B. Pr. 1. maj 2017 gælder følgende: Medarbejderen har ret til frihed med fuld løn ved barnets første hele sygedag. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring. Reglen vedrører børn under 14 år.

2. Barns hospitalsindlæggelse

- A. Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- B. Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- C. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

- D. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

3. Børneomsorgsdage

- A. Pr. 1. maj 2017 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- C. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

Parterne er enige om, at reglen om børneomsorgsdage, bortset fra anciennitetskravet, gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

§ 11 TILLIDSMANDSBESTEMMELSER

1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?

- 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 virksomheden eller dennes stedfortræder.
- B. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- C. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

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

2. Valget af tillidsrepræsentant

- A. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst ét år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En professionsbachelorstuderende kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.
- B. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- C. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- D. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- E. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- F. 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 virksomheden 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 virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

- D. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens 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 tillidsrepræsentantens 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 virksomheden eller dennes stedfortræder.
- F. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

- A. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.
- B. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- C. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt i august måned. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- D. Vederlaget udgør:
 - Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 8.000. Pr. 1. april 2017 udgør vederlaget 9.000 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 15.000. Pr. 1. april 2017 udgør vederlaget 16.500 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 30.000. Pr. 1. april 2017 udgør vederlaget 33.000 kr.

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

5. Klubber, opslag

- A. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- B. I det omfang, arbejdet tillader det, kan virksomheden 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 virksomheden 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 virksomheden eller dennes stedfortræder.
- E. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden 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 virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.
- E. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejds-

giveren 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 organisationsfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- H. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.
- I. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

§ 12 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

1. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til op til 1 uges frihed med løn pr. kalenderår til at deltage i efter- og videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

Medarbejderen kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport og kursusafgift. Virksomheden kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om refusion af lønudgifter, som er afholdt i forbindelse med medarbejderens efter- og videreuddannelse. Bestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer herfor, jf. § 13, stk. 1, litra C, 2. dot.

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

Såfremt det på et senere tidspunkt måtte blive muligt at opnå offentligt tilskud til efteruddannelse, forpligter parterne sig til at optage forhandlinger med henblik på at drøfte virksomhedens eventuelle forpligtelse til at supplere kursusgodtgørelse fra staten op til fuld løn i en nærmere aftalt periode.

2. Uddannelse i opsigelsesperioden

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til en uges frihed uden løn i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

Medarbejderen kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport, kursusafgift og evt. løntab.

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

§ 13 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond

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

Fondens formål er:

- at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer samt medvirke til medarbejdernes fortsatte personlige udvikling,
- at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem,
- at udvikle efter- og videreuddannelse i optometri for fagets udøvere,
- at give tilskud til kursusafgift og løn i forbindelse med ovennævnte kurser samt fagligt beslægtede kurser,
- at afholde faglige konferencer inden for optometri,
- at afholde seminarer og foredrag med fokus på optikerfaget,
- at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanter.

- B. Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter litra d indbetalte bidrag. Bestyrelsen består af 6 medlemmer, hvoraf de 3 udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3 af Serviceforbundet / 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 / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet i fællesskab.

Fondens regnskab offentliggøres én gang årligt.

- C. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag samt rimelige administrationsomkostninger,
 - retningslinjer 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. marts 2017 udgør bidraget i alt 1.217,00 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres den 1. marts 2018 til kr. 1.292,00.

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

2. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes pr. 1. januar 2015 fra arbejdsgiverside 42 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2018 hæves bidraget fra arbejdsgiversiden til 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 14 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:

1. Aftale om behandling af tvistigheder

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende funktionærlov, ferielov, bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i optometri mv. 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.

2. Organisationsmøde

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger mv., 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.

3. Generelle spørgsmål

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet / 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 sådan møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

4. Gyldighedsperiode

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

§ 15 HOVEDAFTALE

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

§ 16 IKRAFTTRÆDEN

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

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

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

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

§ 17 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2017 og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2020.

København 2017

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Serviceforbundet/Urmagerne og Optikerne

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

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

A. ARBEJDSFRIHED SOM FØLGE AF FORCE MAJEURE

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

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

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

B. IKRAFTTRÆDEN

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende 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 fritidsjob:

- A.** Ansættelse af professionsbachelorstuderende 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 fritidsjob kan i samme virksomhed, som udgør praktikstedet alene etableres som tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der automatisk ophører inden påbegyndelsen af en praktikperiode.

Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende

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

Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning

A. Omfattet af overgangsordning er:

Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke Serviceforbundet / Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.

B. Pensionsordningen indfases således:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 2 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 3 år efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

C. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

D. Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.

E. Parterne er enige om at evaluere overgangsordningen ved overenskomstperiodens udløb.

Aftale om elektroniske dokumenter

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

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fra-trædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

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

Aftale om forståelse af § 2, stk. 1, litra c, 4. til 6. afsnit

Parterne er enige om, at der ikke kan ske opsigelse eller gives anden ansættelsesretlig sanktion begrundet i medarbejderens opsigelse af aftalen i § 2, stk. 1, litra c, 4.-6. afsnit.

Sager herom kan prøves og sanktioneres efter såvel den almindelige lovgivning, herunder funktionærlovens § 2b, som de almindelige fagretlige regler.

Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte

Der er enighed om, at nærværende aftale ikke må medføre, at der sker ændringer i øvrige ansattes arbejdstid i strid med deltidsloven.

Der er enighed om, at opsigelse kan ske, såfremt de almindelige ansættelsesretlige saglighedskriterier er til stede.

Aftale om Seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

FRITVALGS LØNKONTO

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 6. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 8 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil

fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 8.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSREDUKTION

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

Aftale om professionsbachelorstuderende

Såfremt længden og/eller placeringen af praktikperioderne for professionsbachelorstuderende ændres, skal overenskomstens § 3, stk. 2 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 overenskomstens § 3, stk. 2 i sin helhed ved ikrafttræden af ændrede regler, og der sker tilbagefald til bestemmelsen i 2014/2017 overenskomstens § 3, stk. 2a. Der henvises i den forbindelse til overgangsordningen for professionsbachelorstuderende i 2010/2012 overenskomsten § 3.

Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode

Der kan på den enkelte arbejdsplads indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplansperiode på mellem 1 og 26 uger. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås lokalaftalen med Serviceforbundet -Urmagerne og Optikerne.

Det forudsættes, at deltidsansatte, der ønsker flere timer/fuldtid, tilgodeses i forbindelse med indgåelse af lokalaftalen om ændret arbejdstidsplanperiode.

Antallet af friweekends i perioden skal tilpasses forholdsmæssigt i forhold til den aftalte arbejdstidsplanperiode.

Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder aftale om opsigelse/genforhandling.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2020. Allerede indgåede lokalaftaler løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalaftalens opsigelsesregler.

Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag:

A. Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt Optikeroverenskomsten, kan vælge indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag på følgende vilkår.

B. Fritvalgs Lønkonto-bidraget indfases således:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende Fritvalgs Lønkonto-bidrag.

1 år efter indmeldelsen forhøjes Fritvalgs Lønkonto-bidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende Fritvalgs Lønkonto-bidrag.

2 år efter indmeldelsen forhøjes Fritvalgs Lønkonto-bidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende Fritvalgs Lønkonto-bidrag.

3 år efter indmeldelsen forhøjes Fritvalgs Lønkonto-bidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle Fritvalgs Lønkonto-bidrag.

C. Såfremt de overenskomstmæssige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen forhøjes inden for indfasningsperioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til Fritvalgs Lønkontoen til enhver tid indbetales til medarbejdernes Fritvalgs Lønkonto.

D. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

SERVICE *FORBUNDET*

Serviceforbundet

Ramsingsvej 30
2500 Valby
Telefon 7015 0400
service@forbundet.dk
www.serviceforbundet.dk

SERVICE*FORBUNDET* **URMAGERNE OG OPTIKERNE**

Urmagerne og Optikerne

Telefon 3547 3400
uol@forbundet.dk
www.uol.dk

DANSK **ERHVERV** ARBEJDSGIVER

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk