

2025-2028

Landsoverens- komsten for butikker

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II

og

HK HANDEL

HK. nr. 4405011003
DI nr. 794535

LANDSOVERENSKOMSTEN FOR BUTIKKER

Mellem

DI Overenskomst II

og

HK HANDEL

HK nr. 4405011003

DI nr. 7945

INDHOLD

§ 1 Arbejdstid	4
§ 2 Løn	13
§ 3 Mellemledere	23
§ 4 Pension.....	25
§ 5 Frihed og fravær	31
§ 6 Elever	41
§ 7 Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse	47
§ 8 Tillidsrepræsentanter	62
§ 9 Uoverensstemmelser	71
§ 10 Arbejdsmiljø	72
§ 11 Personlig opsigelse	73
§ 12 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomst	75
Ansættelsesbeviser	81
Aftale om ansættelsesbeviser	81
Arbejdsmiljø	82
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol.....	82
Forebyggende tiltag ved natarbejde	82
Gravides natarbejde.....	84
Arbejdstid	85
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet	85
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde	86
Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte	90
Aftale om øget beskæftigelse	91
Aftale om forsøgsordning om ændring af arbejdstidsplanperiode	91
Aftale om forsøgsordning om udmøntning af forskudttidstillæg som frihed	92
Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse	92
Bæredygtighed og digitalisering	98
Aftale om bæredygtighed	98
Aftale om elektroniske dokumenter	99
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	99

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger.....	101
Faglige tillidshverv	109
Aftale om frihed til faglige tillidshverv	109
Ferie	110
Aftale om overførsel af ferie m.v. mellem DIO II og HK HANDEL	110
Bilag I	114
Overenskomstfravigende aftaler	115
Aftale om overenskomstfravigende aftaler	115
Ligeløn	116
Aftale om implementering af ligelønsloven m.v.	116
Løn	120
Aftale om indfasning af Fritvalgskonto-bidrag.....	120
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	121
Mellemledere	122
Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere	122
Pension	129
Oplysnings- og indeståelsesblanket ved skifte af pensionsordning.....	129
BILAG 1 om skifte af pensionsordning	131
Rammeaftale om chikane og vold	133
Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen	133
Tidsbegrænset ansættelse	134
Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse	134
Uddannelse mv.	136
Aftale om fravigelse af regler for kompetenceudvikling.....	136
Aftale om aftalt uddannelsesløft.....	136
Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden	137
Aftale om faglig anerkendelse	138
Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant	139

Udenlandske medarbejdere	140
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere	140
Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af butiksoverenskomsten	141
Vikarer	142
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	142
Aftale om vikarbureauansatte vikarer	142
Aftale om implementering af direktiv om vikararbejde	146
Service-stationer	147
Aftale om Service-Stationer	147
Aftale om ændringer i arbejdstidsplanen for medlemmer af SSA.....	148

§ 1 Arbejdstid

1. Arbejdstidens planlægning m.v.

A. Timetal

1.1 Timetal fuldtidsbeskæftigelse

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

Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i den enkelte uge eller som et gennemsnit over 16 uger i fast plan – i alt 592 timer.

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

1.2 Timetal deltidbeskæftigelse

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

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

1.3 Timetal fleksibel deltidbeskæftigelse

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

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

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

Der henvises til Aftale om fleksibel deltidbeskæftigelse på side 92 hvor reglerne herfor er indsat, herunder afgrænsning af de grupper, der kan ansættes som fleksibelt deltidbeskæftigede.

B. Arbejdstidsplaner

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

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

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

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

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, eller som gennemsnit for en 16 ugers periode betales med almindelig timeløn samt eventuelt forskudttidstillæg

C. Regler for arbejdets placering

Alle butikker

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

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

Arbejdstiden skal som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

Søndagsåbne butikker

Friweekender tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes 2 på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekendfrihed skal fordeles passende over planperioden, og således at 2 på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er

muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af 2 på hinanden følgende friweekender.

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

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

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

For medarbejdere der ikke arbejder om søndagen, kan antallet af friweekender fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

Søndagslukkede butikker

Antallet af friweekender kan fraviges ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

D. Særlige regler

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

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke for områder, som er omfattet af §§ 4, 5, 8 og 9 i lov nr. 1260 af 20. december 2000 eller for butikker på skibe, som besejler internationalt farvand.

E. Pauser

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

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

F. Ændring i arbejdstidsplanen

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

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

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

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

2. Søgnehelligdage

A. Søgnehelligdagsreduktion

Fuldtidsansatte

Butikker der holder lukket:

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag), hvor butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden, med det antal timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

Dette gælder tillige grundlovsdag og juleaftensdag, hvor butikken holdes lukket.

Ovenstående regler for søgnehelligdage anvendes også for nytårsafdensdag fra det tidspunkt, hvor butikken lukker tidligere end normalt på denne ugedag.

For butikker, der holder lukket på søgnehelligdage, grundlovsdag og/eller juleaftensdag gælder:

- Hvis en søgnehelligdag, grundlovsdag eller juleaftensdag falder på en fuldtidsansat medarbejders fridag, er medarbejderen berettiget til en anden fridag i ugen eller perioden.
- Disse regler gælder kun for butikker eller dele af butikker, der holder åbent på alle hverdage.

Butikker der holder åbent:

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag, 2. juledag, juleaftensdag og Grundlovsdag) butikker holder åbent, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden med det antal timer medarbejderen har arbejdet den pågældende dag.

Hvis en søgnehelligdag falder på medarbejderens planlagte fridag – mandag til lørdag – er medarbejderen berettiget til 7,5 timers frihed på et andet tidspunkt i ugen eller perioden. Søndag kan aldrig berettiges til erstatningsfrihed.

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden, med det antal timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

Deltidsansatte

Butikker der holder lukket:

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag), grundlovsdag og juleaftensdag, hvor butikken holdes lukket, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden med det antal timer, medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag. Det betyder, at der betales for søgnehelligdag, grundlovsdag og juleaftensdag i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.

Hvis grundlovsdag eller juleaftensdag falder på en deltidsansat medarbejders fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til det halve af medarbejderens ugentlige arbejdstid delt med 5.

Ovenstående regler for søgnehelligdag anvendes også for nytårsaftensdag fra det tidspunkt, hvor butikken lukker tidligere end normalt på denne ugedag.

Fast deltidsansatte, hvis butikken holdes åbent:

Den enkelte medarbejders arbejdstid reduceres i ugen eller perioden med det antal timer, medarbejderen har arbejdet på en søgnehelligdag.

Hvis grundlovsdag eller juleaftensdag falder på en deltidsansat medarbejders fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til det halve af medarbejderens ugentlige arbejdstid delt med 5.

Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden, med det antal timer medarbejderen skulle have arbejdet den pågældende dag.

Fleksibel deltidsansættelse

For medarbejdere omfattet af aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse reduceres arbejdstiden med 2,5 timer pr. søgnehelligdag i arbejdsplanperioden for medarbejderen i intervallet 8-15 timer og 3.5 timer pr. søgnehelligdag i arbejdsplanperioden for medarbejdere i intervallet 13-20 timer.

Der henvises til aftalen om fleksibel deltidsbeskæftigelse

B. Aftale om overflytning af reduktionstimer

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

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

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

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

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

Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke må medføre forringelse i medarbejderens udbetaling af arbejdsløshedsforsikringsdagpenge.

C. Søgnehelligdagsreduktion fleksjobbere

Vedrørende reglerne for flexjobansattes reduktion henvises til Aftale om søgnehelligdagsregler for flexjobansatte, jf. side 90.

3. Sygdom og ferie

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

4. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer

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

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

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

5. Forskudttidstillæg

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

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Hverdage kl. 18.00-23.00	31,05 kr.	32,15 kr.	33,25 kr.
Hverdage kl. 23.00-06.00	41,70 kr.	43,15 kr.	44,70 kr.
Lørdage kl. 15.00-24.00	54,65 kr.	56,55 kr.	58,55 kr.
Søn- og hellig- dage kl. 00.00- 24.00	60,85 kr.	63,00 kr.	65,20 kr.

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

For unge under 18 år og elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.

For unge under 25 år, der er beskæftiget højst 15 timer om ugen, og som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning, er

tillæggene ligeledes det halve af ovennævnte satser under forudsætning af, at der ikke i den enkelte virksomhed sker en forskydning i opadgående retning i beskæftigelse af denne gruppe i forhold til den hidtidige beskæftigelse i virksomheden. Overstiger beskæftigelsen for den enkelte 15 timer om ugen, udbetales hele satser for samtlige timer.

Medarbejderen skal informere virksomheden, hvis medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor. Virksomheden er forpligtet til at betale fulde forskudttidstillæg fra førstkommende lønperiodes start, efter at virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere er omfattet af 4. afsnit ovenfor.

Ved "beskæftiget højst 15 timer om ugen" i 4. afsnit ovenfor menes i forhold til fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, at medarbejderen højst har præsteret 15 timer om ugen i gennemsnit i planperioden.

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

Tillæg ydes dog ikke ved flextidsordninger, hvor flextidsintervallet er fastsat således, at det strækker sig ud over tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.45, samt til personer der specielt er antaget til at arbejde på bestemte tidspunkter uden for den i virksomheden gældende arbejdstid.

For Service-Stationer, der er medlem af Service-Stationernes Arbejdsgiverforening (SSA) gælder særlige regler, der fremgår af Aftale om Service-Stationer, jf. side 148.

6. Overarbejde

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

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbryl-lup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbreds-mæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra virksomheden.

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

a. Betaling

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1 og stk. 2, beregnes med timeløn + 50 % for de 3 første overarbejdsti-mer og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage, 100 %.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overar-bejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 %.

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

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

Der regnes med halve timer.

b. Afspadsering

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

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

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

7. Flextidsordninger

Bestemmelserne i denne paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.

§ 2 Løn

1. Personlig løn

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

- b. Virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn.
- c. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- d. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne, kan forhandlingerne føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

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

- e. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 2, stk. 1, litra A og C, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
- f. Overenskomstparterne har, i tilfælde hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, påtaleret over for hinanden i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9.
- g. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra c, kan hver af overenskomstparterne begære en organisationsforhandling.
- h. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- i. Hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden de egentlige forhandlinger finder sted, afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af overenskomstparterne. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.
- j. Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist som resultatløn, bonus, provision m.v., jf. § 2, stk. 11.

- k. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. Løn, faglært

- a. Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet aflønnes således:

	1.5.2025 kr. pr. mdr.	1.3.2026 kr. pr. mdr.	1.3.2027 kr. pr. mdr.
Minimalløn	23.733	24.294	24.855

- b. Uddannede butiksmedhjælpere aflønnes således:

	1.5.2025 kr. pr. mdr.	1.3.2026 kr. pr. mdr.	1.3.2027 kr. pr. mdr.
Minimalløn	22.983	23.544	24.105

3. Løn, ufaglært

Ufaglærte medarbejdere aflønnes således:

	1.5.2025 kr. pr. mdr.	1.3.2026 kr. pr. mdr.	1.3.2027 kr. pr. mdr.
Minimalløn	22.233	22.794	23.355

4. Anciennitetstillæg

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 3,65 kr./time.

Butiksmedhjælpere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 3,65 kr./time.

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på 3,65 kr./time.

5. Løn, deltid

- a. Deltidsbeskæftigede og fleksibelt deltidsbeskæftigede medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige

arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

- b. Når en fuldtidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget og fleksibelt deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
- c. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- d. Arbejder deltidsbeskæftigede og fleksibelt deltidsbeskæftigede ud over den normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn. Såfremt den deltidsbeskæftigede og fleksibelt deltidsbeskæftigede er omfattet af en 16-ugers plan ydes overarbejdsbetaling, hvis den deltidsbeskæftigede og fleksibelt deltidsbeskæftigede i den enkelte uge har merarbejdstimer, som betyder, at de 37 timer i gennemsnit overskrides.

6. Løn, midlertidige assistancer og vikarer

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

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

7. Løn til unge under 18 år

- a. Unge under 18 år aflønnes med følgende minimalløn:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
12.973	13.302	13.623

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

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

- c. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 2, stk. 3.

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

8. Løn, elever

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

		1.5.2025 kr. pr. mdr.	1.3.2026 kr. pr. mdr.	1.3.2027 kr. pr. mdr.
Minimal-løn	1 år	13.878	14.363	14.866
Minimal-løn	2 år	15.373	15.911	16.468
Minimal-løn	3. år	16.776	17.363	17.971

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Individuelle forløb efter EUD-loven aflønnes startende med 1. års sats.

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseksamen, højere teknisk eksamen samt EUX, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på 1.045,00 kr. pr. md.

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

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

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

Elever, der forud for den 1. marts 2017 har været aflønnet efter de hidtidige gældende regler, jf. § 2, stk. 8, litra a.1, kan ikke som

følge af regelændringen varsles ned i løn. Elever, der har påbegyndt ansættelsen i henhold til § 2, stk. 8, litra a.1 og som ved overgangen til § 2, stk. 8, litra a.2. pr. 1. marts 2017 er på 3. års løntrin i henhold til § 2, stk. 8, litra a.1, aflønnes på 3. års løntrin i henhold til litra a.2 på samme tidspunkt, som de skulle være aflønnet efter 4. års løntrin i henhold til § 2, stk. 8, litra a.1. Elever, der er omfattet af tillægget i litra a.2, aflønnes ligeledes med dette tillæg (1.045 kr.) ved overgangen til litra a.2.

b. Voksenelever

Ved voksnelever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år.

Overenskomstens parter anbefaler, at der aflønnes i henhold til stk. 3.

For uddannelsesaftaler, hvor den voksne elev i mindst 6 måneder forud for aftalens indgåelse har været ansat i den pågældende virksomhed, skal der aflønnes i henhold til stk. 3.

Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under overenskomstparternes medvirken.

9. Løn, KVV-studerende (kortere videregående uddannelsesstuderende)

KVV-studerende aflønnes i praktikperioden med:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.	kr. pr. mdr.
18.089	18.722	19.377

10. Lønssystemer (bonus, provision, resultatløn m.v.)

- a. Med det formål at styrke den enkelte virksomheds konkurrenceevne og udvikling, er overenskomstparterne enige om at anbefale, at det lokalt aftales, at der gøres forsøg med eller indføres aflønningsformer, der er konkurrenceforbedrende til fordel for såvel virksomheden som de ansatte.
- b. Sådanne lønformer eller -systemer kan bygge på eksempelvis
 - resultatvurdering efter bonus-, provisions- eller merpræstationsprincipper,

- stillings- og/eller meritvurdering, og/eller
 - kvalifikationsfaktorer, som eksempelvis uddannelse, ansvar, anciennitet, arbejdskenndskab og fleksibilitet.
- c. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages der lokalt forhandlinger herom. Såfremt virksomheden eller medarbejderne ønsker det, kan der eventuelt indhentes den fornødne bistand fra overenskomstparterne.
- d. Der er mellem overenskomstparterne enighed om det hensigtsmæssige i at anbefale, at forsøg med nye lønsystemer iværksættes efter nedenstående retningslinjer:
- Ved beslutning om udvikling og indførelse af et lønsystem nedsættes et lønsystemudvalg. Det er naturligt, hvor tillidsrepræsentanter findes, at disse inddrages. Udvalget tilrettelægger selv sin arbejdsform. Hvor det måtte være relevant for udvalgets arbejde, kan der iværksættes fornøden uddannelse.
 - Det anbefales, at et lønsystem baseres på gennemskelige og åbne principper. Et lønsystem skal være funktionsdygtigt, herunder overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse til ændrede forudsætninger, herunder regler for opsigelse. Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus m.v. kan indgå som elementer i lønsystemet.

11. Løn, detailhandelsuddannelsens trin 2

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

12. Regler for Fritvalgskontoen

For at tilbyde de ansatte attraktive ansættelsesvilkår og imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, indgår følgende elementer på medarbejderens Fritvalgskonto:

- a. Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 9,0 % af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen (pr. 1. marts 2026 10,0 % og pr. 1. marts 2027 11,0 %).

- b. Virksomheden indbetaler fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgskonto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 5, pkt. 2, litra f.

For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, beregnes de 2,5 % af den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i § 5, 2., litra e. I så fald finder ovenstående to afsnit ikke anvendelse.

- c. På virksomheder, hvor der for medarbejdere, omfattet af overenskomstens pensionsordning, er aftalt højere pensionsbidrag, end den i overenskomstens § 4, stk. 1 fastsatte pensionssats, kan det mellem medarbejderen og virksomheden aftales, at indbetalinger udover denne sats tilgår opsparingen.

Valget vedrørende punkt b og c er gældende indtil nyt valg foretages. Valget kan dog tidligst foretages med virkning fra den 1. september i det efterfølgende år.

Opsparingen til Fritvalgskontoen opgøres løbende pr. måned.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgskontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

Anvendelse og udbetaling

Medarbejderen kan vælge at anvende ovennævnte løbende opsparring til pension eller løn.

Pension

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgskontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september - 31. august).

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

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

Løn

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs-konto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, overenskomstmæssige fridage og børns 2. og 3. hele sygedage, dog maksimalt 3 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Ovenstående gælder også ved lægebesøg i forbindelse med barns sygdom.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgskontoen.

Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end det til enhver tid indestående. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales et større beløb, end den enkelte til enhver tid har opsparet.

Mulighed for løbende løn eller opgørelse ved kalenderårets udløb

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

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomhederne tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgskontoens muligheder.

Hvis virksomheden ikke opfylder betingelserne for at udbetale fritvalg løbende sammen med lønnen, eller ikke ønsker at gøre brug af denne mulighed, opgøres medarbejderens eventuelle tilgodehavende på Fritvalgskontoen ved kalenderårets udløb. Beløbet udbetales og/eller indsættes på medarbejderens pensionsordning efter medarbejderens valg. Såfremt medarbejderen hér intet valg har foretaget, udbetales beløbet. For medarbejdere, der har valgt seniordage, udbetales indestående på kontoen ikke løbende, medmindre beløbet overstiger værdien af de valgte seniordage.

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

Det særlige fritvalgstillæg

Der udbetales et særligt ikke-ferieberettigende fritvalgstillæg til medarbejderen ved kalenderårets udløb, medmindre de lokale parter har aftalt noget andet. Det særlige fritvalgstillæg udgør 24 øre pr. præsteret arbejdstime i kalenderåret.

Fratræden

Ved fratræden udbetales medarbejderens tilgodehavende på Fritvalgskontoen. Samtidig udbetales en forholdsmæssig andel af det særlige fritvalgstillæg, jf. ovenfor.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II.

Lokalaftale

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgskontoen, jf. § 2, stk. 12, og/eller det særlige fritvalgstillæg på 24 øre, udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaftalen med den lokale HK-afdeling.

For koncerner og virksomheder med flere lokationer kan der kun indgås aftale med HK Privat – HK HANDEL.

Desuden kan der indgås lokalaftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgskontoen

13. Forskudt lønudbetaling

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

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

Den samme adgang til forskudt lønudbetaling gælder derudover for fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.3, hvor der er indgået aftale om tidsbegrænset ansættelse på mere end 15 timer om ugen, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.1 og 1.2. Dette gælder for aftaler af en samlet varighed på op til 16 uger fordelt på maksimalt to særskilte perioder pr. kalenderår.

14. Lønberegning for brudte måneder

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

15. Kontingenttræk

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

§ 3 Mellemedere

1. Denne bestemmelse omfatter mellemedere, som uden at være omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2, litra B, 2. afsnit, har et særligt ansvar i butikken.
2. Mellemedere behandles efter §§ 1, 3 og 4 i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service mellem DIO II og HK

HANDEL og HK Privat. Disse bestemmelser er optrykt i Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere.

3. I butikker med mindst 4 medarbejdere omfattet af overenskomsten kan én af disse ansættes som mellemleder. Herudover kan der ansættes yderligere en mellemleder i butikker med mindst 12 medarbejdere. Derefter kan ansættes yderligere en mellemleder for hver yderligere 9 medarbejdere i butikken.

Der kan dog altid ansættes én mellemleder, hvor der hverken er ansat en butikschef, som holdes uden for overenskomsten, eller en ejer, som i væsentlig omfang arbejder i butikken.

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

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

§ 4 Pension

1. Pensionsbidrag

Der **opkræves et bidrag på 11,5 % (pr. 1. maj 2025: 12,5 %) af den a-skattepligtige løn, jf. stk. 2.** Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3, således at virksomhedens bidrag udgør 9,7 % og medarbejderens bidrag udgør 1,8 %.

Pr. 1. maj 2025 udgør virksomhedens bidrag 10,7 % og medarbejderens bidrag udgør 1,8 %.

2. Beregningsgrundlaget

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse.
- Feriegodtgørelse, månedslønnede og funktionærlignende ansatte.
- Feriegodtgørelse, timelønnede.
- Forskudttidstillæg.
- Fritvalgskontoen.
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.).
- Løn under barselsorlov.
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg).
- Overskudsdeling, der udbetales kontant.
- Merarbejde og overtidsbetaling.
- Resultatløn, provision og bonus.
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren.
- Sygeferiepenge.
- Timeløn.
- Ferietillæg.

Der er enighed om, at som a-skattepligtig lønindkomst betragtes samme lønde dele som på industriens funktionær område pr. den 1. marts 2012.

3. Betingelser for at være berettiget til pension

Medarbejderen er berettiget til en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever. Se dog nedenfor om elever, der er fyldt 25 år ved uddannelses start.

- Elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start, skal have pensionsordning, når de har opnået 3 måneders anciennitet i virksomheden.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.
- Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.
- For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt, se *"Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af den 26. februar 2003 mellem DA og LO"*.
- For medarbejdere, der er fyldt 60 år, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.
- Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår nedenfor, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension
 Sundkrogsgade 4
 2100 København Ø
 Telefon: 39175000

Anmærkning:

Elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever), har med virkning fra den 1. januar 2023 ret til pension i henhold til overenskomstens almindelige betingelser, dog gælder der særlige anciennitetskrav, se § 4, stk. 3. Der henvises til "Protokollat om pensionsbidrag til elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever)". Virksomheden kan søge refusion via AUB.

4. Respekt for bestående aftaler

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele de af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stede for FunktionærPension på følgende betingelser:

Bidrag i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overensomstaaftalte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000 ved død og invaliditet.

Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses, så betingelserne bliver opfyldt inden den 1. november 1993.

Arbejdsgiveren er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af DIO II – får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende.

Forudsætningerne for, at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

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

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

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

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

Bruttolønaftaler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, ligeledes således at arbejdsgiverne i den forbindelse er berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssige aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

5. Pensionsoptrappingsordning

Medlemmer af DIO II, der bliver omfattet af overenskomsten, og som ikke i forvejen har etableret en pensionsordning, der godkendes i henhold til reglerne for accept af eksisterende ordninger, kan kræve, at bidraget til FunktionærPension skal fastsættes således:

- Fra tidspunktet, hvor overenskomsten bliver gældende, betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag
- 1. år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag
- 2. år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag
- 3. år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aktuelle pensionsbidrag.

6. Skift af pensionsleverandør

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

Nedenstående regler om skifte af pensionsleverandør, træder i kraft for leverandørskifter, hvor varsel om skifte afgives den 1. juli 2025 eller senere. Indtil da følges reglerne om skifte af pensionsleverandør i overenskomsten 2023 – 2025.

Der kan foretages skift af leverandør af pensionsordning.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

1. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives oplysnings- og indeståelsesblanket.
2. Varsling skal ske ved, at oplysnings- og indeståelsesblanket sendes til HK HANDEL. Varslet er minimum 3 hele kalendermåneder. Varsling kan først ske, når oplysninger efter punkt 6 er afgivet.
3. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
4. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, herunder medarbejdere i fleksjob, på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejdere, der undtages fra leverandørskiftet, er udelukkende syge medarbejdere, der på grund af begivenheder indtrådt før leverandørskiftet, opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne. Dette omfatter også medarbejdere, der opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, selvom karenstiden for at kunne modtage ydelserne endnu ikke er udløbet. Sådanne medarbejdere forbliver i den hidtidige ordning hos det afgivende selskab. Den enkelte medarbejders vilkår må ikke forringes, herunder må omkostninger og forsikringspriser ikke forøges af denne grund, så længe medarbejderen opfylder de gældende kriterier for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne.

Når hindringen for overflytning er ophørt, og medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at få ydelser ved nedsat erhvervsevne, overgår medarbejderen straks og uden ophold til det modtagende selskab. Overgangen sker med virkning fra den 1. i en måned. Det afgivende selskab har pligt til at tage initiativ til denne overgang ved at kontakte det modtagende selskab. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage medarbejderen på baggrund af de hidtidige, eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring.

Medarbejderen kan dog inden for en frist på 3 måneder fra det tidspunkt, hvor medarbejderen får meddelelse om overflytning, skriftligt meddele arbejdsgiveren, at medarbejderen i stedet ønsker overflytning til PFF.

Medarbejdere, der er ansat i fleksjob, og som via en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionselskab end det afgivende, og har valgt at bevare denne pensionsordning i sin aktuelle ansættelse, jf. "Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob af 26. februar 2003 mellem DA og LO", kan vælge at blive i denne ordning eller skriftligt inden skiftet meddele virksomheden, at pensionsbidraget skal tilgå det modtagende selskab eller PFF. Medarbejderen vil i så fald få pensionsordning hos det modtagende selskab eller PFF uden forsikring af tab af erhvervsevne.

5. I forbindelse med skiftet skal følgende oplysninger leveres til den enkelte medarbejder:
 - 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
 - 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
 - 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
 - 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
 - 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
 - 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.

- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerelskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.

Se nærmere under Pension: Oplysnings- og indeståelsesblanket.

7. Modregning

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

8. Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau.

Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

§ 5 Frihed og fravær

1. Ferie

- a. Ferieloven er gældende.
- b. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt fx ved fremlæggelse af ferielister.
- c. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra en ferieafholdelsesperioden til en anden henvises til aftale om overførelse af ferie, side 114.
- d. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekortsystemet.
- e. Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 % af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 % i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 % af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 % af den ferieberettigede løn, medarbejderne ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Ved fratræden, hvor medarbejdere får afregnet 12,5 % i feriegodtgørelse, og hvor der endnu ikke er blevet afregnet forhøjet ferietillæg for hele ferieåret, skal medarbejderne have afregnet 0,55 % af den ferieberettigede løn for den manglende periode.

Hvis medarbejdere har fået forudbetalt det forhøjede ferietillæg, vil virksomheden, ved medarbejdernes fratræden, kunne modregne det for meget udbetalte forhøjede ferietillæg (de 0,55 %) i medarbejdernes løn.

2. Feriefridage

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For fuldtidsansatte udgør feriefridagene 37 timers frihed, svarende til 5 feriefridage af 7,4 timer. For omregning til timer for fleksibelt deltidsbeskæftigede henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, pkt. 6.1.
- c. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

- e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:
 - 1) Feriefridagene betales som ved sygdom.
 - 2) Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag .
 - 3) Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.
- f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 2, pkt. 12. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

3. Sygdom

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation for sygdommen enten i form af en lægeattest eller en tro og loveerklæring. Virksomheden betaler lægeattest i henhold til gældende regler.
- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves ved hyppigt kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.
- d. Med henvisning til § 5, stk. 3, gælder for fleksibelt deltidsbeskæftigede endvidere, at der ved sygdom ydes betaling i henhold til den eller de på første sygedag udarbejdede arbejdstidsplan(er).

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

4. Barsel

a. **Betingelser**

Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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.

b. **Ved fravær under graviditet**

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. **Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen**

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen. Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

d. **Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen**

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger.

De 5 (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) deleuger kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

e. **Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 5, 4., litra c og/eller litra d.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 5, 4., litra d.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 5, 4., litra d, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 5, 4., litra a, i overenskomsten.

f. **Ekstra pensionsbidrag under barselsorlov**

Under de 10 ugers orlov efter fødslen, jf. litra c, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter overenskomstens § 5, 4., litra e.

Pensionsbidraget for en fuldtidsansat udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. måned
2.957,00	592,00	3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

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

Anm.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (pr. 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (pr. 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet	Op til 17 uger (pr. 1.	25 uger efter fødsel	17 uger efter fødsel

fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) ef- ter fødsel	juni 2025: 19 uger) ef- ter fødsel
--	--

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

5. Børns sygdom

- a. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.
- c. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderne kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs-konto jf. § 2, stk. 12.

6. Børns hospitalsindlæggelse

- a. Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- b. Pr. 1. maj 2017 indrømmes der frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

7. Børneomsorgsdage

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneder anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- 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 Fritvalgskonto jf. § 2, stk. 12.

8. Børnebørns-omsorgsdage

- a. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.
- b. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.
- c. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.
- d. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 2, stk. 12.

9. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 2, stk. 12.

10. Seniorfrihed

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

Fritvalgskonto

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

Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 4. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostninger fortsat dækkes. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgskonto.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 5, stk. 2 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

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

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen inden 1. juni give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen

ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. juni meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

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

Andre former for arbejdstidsreduktion

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

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

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

11. Arbejdsmæssig frihed som følge af force majeure

- a. I overensstemmelse med Orlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsmæssig frihed uden løn som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.
- b. Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

12. Ledsagelse af nærtstående

- a. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens

deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

- b. I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.
- c. Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- d. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.
- e. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.
- f. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 2, stk. 12.

§ 6 Elever

Vedrørende elevers løn henvises til § 2, stk. 8.

1. Elever

a. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der begynder uddannelse i henhold til bekendtgørelse om detailhandelsuddannelse samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. lov om erhvervsuddannelser.

b. Formkrav

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

Det er en forudsætning for uddannelsesaftalens gyldighed, at virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

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

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

Den uddannelsesansvarlige udarbejder – senest ved prøvetidens udløb – på vegne af virksomheden og efter aftale med eleven en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål.

Eleven skal medvirke aktivt til at tilegne sig de kvalifikationer, der er målbeskrevet for såvel praktik som teori i den pågældende uddannelsesbekendtgørelse.

c. Praktiktid mv.

Praktiktidens længde fremgår af uddannelsesbekendtgørelsen.

d. Prøvetid

Prøvetiden for elever er 3 måneder, jf. lov om erhvervsuddannelser.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden. Prøvetiden kan i disse tilfælde kun undtagelsesvis være mere end 6 måneder.

Datoen for prøvetidens udløb skal i disse tilfælde skriftligt meddeles eleven hurtigst mulig.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Dette skal ske skriftligt ved kopi af den af Undervisningsministeriet udarbejdede standardblanket om ophævelse.

e. Voksenelever

Ved voksnelever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år.

f. Sygdom, graviditet og barsel

Ved fravær pga. sygdom, graviditet og barsel henvises til funktionærlovens, § 5 og § 7 samt overenskomstens § 5. Herudover er reglerne i sygedagpengeloven og lov om ligebehandling af mænd og kvinder mht. beskæftigelse og barselsorlov mv. gældende.

g. Ferie

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

h. Arbejdsskader

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

i. Forsikringsordning til elever

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

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom DI Overenskomst II er berettiget til at oprette en gruppelevslignende ordning.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

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

j. Arbejdstid

I henhold til Arbejdsmiljøloven må elever under 18 år ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag. Den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

Med hensyn til aften- og natarbejde henvises til gældende bekendtgørelse om unges arbejde.

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

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

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

For elever, der arbejder på særlige tidspunkter, jf. § 1, stk. 5, er tillægget det halve af de nævnte satser.

k. Befordring

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

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelsen i det enkelte tilfælde.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde. Anvendes eget befordringsmiddel ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. 2. afsnit, ydes en befordringsgodtgørelse på

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Kr. 1,27	Kr. 1,31	Kr. 1,36

Pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

For indkvarterede elever ydes befordringstilskud for rejse til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den samlede længde er mindst 20 km.

Bestemmelserne i afsnit 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette afsnit.

Såfremt arbejdsgiveren, efter aftale med eleven, vælger en anden skole end den i forhold til arbejdspladsen nærmest liggende, og rejselængden ikke overstiger 20 km, betaler virksomheden elevens transportomkostninger.

I øvrigt gælder regler fastsat af AER i henhold til gældende bekendtgørelse af lov om AER.

l. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Arbejdsgiveren refunderer elevens udgifter til undervisningsmaterialer på op til kr. 600,00 for det samlede uddannelsesforløb samt budgetterede udgifter til gennemførelse af det fagprøveprojekt, elev og virksomhed har godkendt.

Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg betaler AUB efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove. F

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler AUB de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi i henhold til gældende bekendtgørelse.

m. Oplæring i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

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

n. Selvvalgt uddannelse

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

o. Oplæringsansvarlige

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige, der skal være fagligt og personligt kvalificeret, medvirker til at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

Det er derfor vigtigt, at den oplæringsansvarlige ajourfører sin viden.

p. Uoverensstemmelser

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

q. Anciennitet

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

r. I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

2. KVV-studerende (Kortere videregående uddannelsesstuderende)

Vedrørende KVV-studerendes lønsatser henvises til § 2, stk. 10.

a. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for KVV-uddannelser, der rummer egentlig praktik/oplæring i en virksomhed – og altså ikke studiepraktik/ophold i en virksomhed ved opgaveskrivning.

b. Formkrav

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

c. Ansættelsesvilkår

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

§ 7 Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

1. Uddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og efteruddannelse

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

På grund af de strukturelle ændringer, der finder sted i erhvervslivet og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er organisationerne enige om at anbefale, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer – både gennem det daglige arbejde og gennem opkvalificering, efter- og videreuddannelse.

Parterne er derfor enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Med aftalen anbefaler parterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer

en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, fx gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale, der blandt andet kan omfatte medarbejderens jobudvikling, uddannelsesbehov samt løn og ansættelsesvilkår.

Ajourførte grundlæggende skolekundskaber kan være forudsætningen for opkvalificering til faglært niveau og for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer. Det anbefales, at almen kvalificering i sådanne tilfælde indgår i uddannelsesplanlægningen.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i undervisning med fleksible afholdelsesformer, herunder e-læring, aftalt med arbejdsgiveren, aftales de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i arbejdsmarkedsuddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Det anbefales at principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

Kompetenceudviklingen bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situationen efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere.

Dette kan eksempelvis foregå

- I regi af samarbejdsudvalg.
- Og/eller i paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg.
- Og/eller i samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

Hvis ingen af de ovenstående muligheder foreligger, aftales retningslinjerne mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 2 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport i henhold til gældende bekendtgørelse og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af DIO II og HK.

Organisationerne er enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Med baggrund i den demografiske udvikling anbefaler parterne en særlig indsats og målrettet uddannelsesvejledning for ældre medarbejdere.

For at understøtte kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning, stiller organisationerne sig til rådighed for rådgivning og vejledning af den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere.

Dokumentation af kvalificerede aktiviteter

Såfremt medarbejderne ønsker det, attesterer arbejdsgiveren medarbejderens deltagelse i bl.a. virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

Organisationerne anbefaler, at der i kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning inddrages materialer udviklet eller anbefalet af organisationerne.

2. Selvvalgt uddannelse

Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- og videreuddannelse, der er relevant

- a. For beskæftigelse under butiksoverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen fra DIO II og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond.
- b. For virksomheden.

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

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til yderligere 1 uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL. Under samme betingelser har medarbejderen ret til at benytte op til 2 ugers frihed, jf. 1. afsnit, uanset om disse måtte være forbrugt forud for opsigelsen.

Op til 2 ugers kursusdeltagelse kan efter 3. afsnit gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskyldelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonde.dk kan kræve dokumentation fra begge parter.
- Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL. Medarbejderen skal have modtaget

støttetilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 4. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 3. afsnit, vælge uddannelse efter 1. og 2. afsnit.

Virksomheden kan ligeledes henvise medarbejderen til at søge støtte i Kompetenceudviklingsfonden.

Anmærkning:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Ovenstående 3.-8. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 2. afsnit i Landsoverenskomsten for butikker 2023-2025.

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden.

Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne, jf. stk. 4, pkt. 5

Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

3. Faglig kvalificering

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

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

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

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

4. DIO II og HK HANDELS udviklings-, samarbejds- og kompetencefond.

4.1 Kompetenceudviklingsfond

Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte

udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres DIO II og HK HANDELS kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte i Butiksoverenskomsten. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal sektorens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

Frihed til uddannelse

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

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

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

Forsøgsordning:

Medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse indenfor detailhandelen, jf. § 7, stk. 3 kan søge www.kompetencefonde.dk om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmaterialer samt løntabsgodtgørelse, til gennemførelse af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med virksomheden.

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

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

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 29. februar 2028.

4.2 Udviklings- og samarbejdsfond

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende samarbejde mellem virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Udviklings- og samarbejdsfonden kan – inden for fondens økonomiske muligheder – anvendes til:

- Støtte igangsætning af forsøgs-, udviklings- og forskningsprojekter, der styrker medarbejdernes og virksomhedernes udvikling og erhvervets konkurrenceevne og forbedrer og styrker samarbejdet mellem medarbejdergrupper og ledelse eller anviser nye arbejdsorganisations-former.
- Afholdelse af konferencer m.v. for repræsentanter fra virksomhedernes ledelser og medarbejdere om fremtidige uddannelsesforhold, uddannelsessystemer og uddannelsesplanlægning i relation til områdets udviklingsmuligheder.
- Forskning vedrørende fremtidige kvalifikations- og uddannelsesbehov.

- Etablering af forsøg med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden omkring nye undervisningsformer og uddannelsesindhold.
- Iværksættelse af og støtte til studieophold i udlandet – primært EU-området – med henblik på handels- og kontorområdets udviklingsmuligheder.
- Parterne er enige om, at fondens midler også skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder fx til kurser, til projekter og til styrkelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Der iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

4.3 Økonomisk grundlag

- a. Der henvises til afsnit om finansiering.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Butiksoverenskomsten.
- c. Medarbejdere under butiksoverenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4.4 DIO II og HK HANDELS udviklings-, samarbejds- og kompetencefond

- a. Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i kompetenceudviklingsfondens vedtægter. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling af midler, jf. d,
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision, og
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for af-rapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

c. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Butiksoverenskomsten, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Butiksoverenskomsten og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør.

d. Anvendelse

Udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Butiksoverenskomstens § 7 stk. 2 og til vederlag til tillidsrepræsentanter jf. § 8, stk. 4. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.).
- Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 % af den personlige løn eksklusiv forskudttidstillæg. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn eksklusiv forskudttidstillæg.
- Individuel kompetenceafklaring – faglig: plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau/butiksmedhjælper indenfor overenskomstens dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn eksklusiv forskudttidstillæg.

- Individuel kompetenceafklaring – almen: test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau, samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejdere, herunder også tiltag, der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostning ved udbetaling af personlig løn eksklusiv forskudttidstillæg.

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

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

- a. Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a og b. Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 80 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b.
- b. Er forudsætningen i pkt. a ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til DIO II og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond.
- c. Lokale rammer og planer

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d.

Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter Butiksoverenskomstens § 7, stk. 1. Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte

medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

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

d. Tildeling

1.

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

2.

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

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

e. Administration

Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 9, herunder ved eventuel faglig voldgift. Virksomheder, der selvadministrerer egne kompetencefondsmidler, kan en gang årligt udtage et administrationsbidrag til virksomheden svarende til den for det foregående regnskabsår opgjorte administrationsprocent i DIO II og HK HANDELS kompetenceudviklingsfond. Udtagningen kan ske, når endeligt godkendt regnskab foreligger for kompetenceudviklingsfonden.

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

- f. Uddannelsesudvalg mv. (selvadministration af kompetencefonde).

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

Repræsentation

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Andre overenskomstområder

- a. Udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Butiksoverenskomsten, uden at være medlem af DIO II, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til DIO II og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DIO II's medlemsvirksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende DIO II og HK HANDELS udviklings- og kompetencefond og yderligere rettigheder til

frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen af ovennævnte drøftelser.

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

Finansiering

Udviklings- og samarbejdsfonden finansieres ved, at virksomheder, der er medlem af DIO II og omfattet af overenskomsten, indbetaler et beløb pr. 1. marts 2025 svarende til 55 øre pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Pr. 1. marts 2026 udgør beløbet 60 øre. Pr. 1. marts 2027 udgør beløbet 65 øre. Indbetaling af bidrag til fonden sker til DIO II.

Virksomheden betaler et beløb svarende til 400 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i aftale om udviklings-, samarbejds- og kompetencefond. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt

Medarbejdere kan ansøge DIO II og HK HANDELS udviklings-, samarbejds- og kompetencefond om støtte til uddannelsen. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og mere end 80 ansatte, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i udviklings-, samarbejds- og kompetencefonden vedrørende kompetenceudviklingsstøtte, administreret i virksomheden.

3. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2026 forhøjes beløbet til 49 øre. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2027 forhøjes beløbet til 51 øre.

§ 8 Tillidsrepræsentanter

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomhederne er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere. Tillidsrepræsentanten er en central person i dette samarbejde.

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?

a. Mindst 5 organiserede medarbejdere

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

b. Indtil 4 organiserede medarbejdere

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

c. Mindst 35 organiserede medarbejdere

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

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

d. Tillidsrepræsentanten kan på de hold, hvor vedkommende ikke selv arbejder, og som omfatter mindst 5 medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Talsmanden er ikke omfattet af bestemmelsen i stk. 5.

- e. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de organiserede medarbejdere omfattet af overenskomsten, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokal-aftalen.

2. Valget til tillidsrepræsentant

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

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

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

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

- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c. Det kan lokalt aftales, at en tillidsrepræsentant dækker flere afdelinger end den, hvor den pågældende er beskæftiget.
- d. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK HANDEL og meddelt DIO II.
- e. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- f. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være Forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

- g. Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valget af tillidsrepræsentant.
- h. Ved sin godkendelse garanterer HK HANDEL, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- i. Overenskomstparterne betragter det som en selvfølge, at tillidsrepræsentantens tillidshverv ikke må påvirke hans/hendes lønudvikling.

3. Tillidsrepræsentantens opgaver

- a. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering

- b. Når en sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejderes personlige anliggender, bør medarbejderen selv drøfte dette direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten, efter en foretaget undersøgelse, finder det berettiget, forelægge klager eller henstilling for ledelsen.
- d. Såfremt der er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne kan drøftelser om medarbejderens/medarbejdernes løn føres med eller under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- e. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med virksomhedens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og medarbejdernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- f. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af HK HANDEL. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye

medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

- g. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- h. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i introduktionskurser og samarbejds-kurser for tillidsrepræsentanter.
- i. Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

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

- j. Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i butiksoverenskomsten mellem DIO II og HK HANDEL.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor HK HANDEL er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af Forbundet/afdelinger.

4. Vederlag til tillidsrepræsentanter

- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget

udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

- b. Vederlaget udbetales fra Udviklings- og Samarbejdsfonden, jf. § 7, stk. 4, pkt. 2.
 - c. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
 - d. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2010.
 - e. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
 - f. Vederlaget udgør:
 - 1. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 8.000. Pr. 1. april 2017 udgør vederlaget 9.000 kr.
 - 2. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 15.000. Pr. 1. april 2017 udgør vederlaget 16.500 kr.
 - 3. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 eller derover modtager 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.
- g. Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK HANDEL, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af HK HANDEL hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i HK HANDEL finansieres via DIO II og HK HANDELS Udviklings- og samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

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 ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser i introduktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et dertil af ledelsen anvist for medarbejderne tilgængeligt sted, er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidigt til ledelsen.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Adgang til IT og internet

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

7. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

- a. En medarbejder, der efter den 1. maj 2017 ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

- b. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
- c. Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden mellem DIO II og HK HANDEL efter de gældende regler herfor.

8. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager, jf. litra b, til at opsig en tillidsrepræsentant, skal den rette henvendelse til DIO II, der herefter skal rejse spørgsmålet efter reglerne om behandling af faglig strid.

Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter begæringens fremkomst. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden HK HANDEL har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom virksomheden foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionserlov § 4.

- e. Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- f. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkomende 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 HK HANDEL 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. Den i denne bestemmelse nævnte procedure i forbindelse med afskedigelse gælder også ved afskedigelse af medlemmer af De Europæiske Samarbejdsudvalg ansat i Danmark.
- j. Stk. 8 gælder ligeledes for medlemmer af HK HANDEL, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter, medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, på de virksomheder, hvor Landsoverenskomst for butikker ikke er sat i kraft.
- k. 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.

9. Regionale tillidsrepræsentanter

Der kan i virksomheden efter aftale mellem HK HANDEL og DIO II indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

a. Formål

Formålet med aftalen er at give mulighed for at udvide overenskomstens § 8, stk. 1, litra a, således at der også i virksomheder med filialer eller geografiske adskilte afdelinger, hvor der ikke er mindst 6 organiserede medarbejdere i nogen filial eller afdeling, kan træffes aftale om at vælge en tillidsrepræsentant for et regionalt afgrænset område.

b. Valgbarhed

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

c. Hvordan kan en regional tillidsrepræsentant vælges?

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

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

d. Valget til regional tillidsrepræsentant

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

e. Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse

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

Reglerne i § 8, stk. 3, litra F og I finder ikke anvendelse for regionale tillidsrepræsentanter

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

f. Opsigelse

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

§ 9 Uoverensstemmelser

1.

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses og arbejdsforhold 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 part. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

2. 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 forhandlingerne skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

3. Generelle spørgsmål

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

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

4. Gyldighedsperiode

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

§ 10 Arbejdsmiljø

Organisationerne er enige om, at samarbejdet mellem virksomheder og ansatte om arbejdsmiljø har væsentlig betydning for virksomheden og dens ansatte. Parterne vil støtte virksomhedernes bestræbelser i den forbindelse.

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelse og organisering af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

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

Organisationerne opfordrer virksomhederne til jævnligt at drøfte arbejdsmiljø og herunder især følgende arbejdsmiljøforhold:

- a. Tastearbejde. Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler og henviser i den forbindelse til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler.
- b. I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 8 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes arbejdsmiljøorganisation, skal henstillingen eller klagen behandles i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

- c. TV-overvågning. Hvor der planlægges TV-overvågning, henvises blandt andet til bestemmelserne i lov om TV-overvågning samt aftalen om kontrolforanstaltninger mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.
- d. Jobrotation – variation i arbejdet. Organisationerne anbefaler, at man i virksomheden drøfter muligheden for indførelsen af jobrotation m.v., hvor dette er relevant, for at sikre den enkeltes udvikling og fleksibilitet og undgå eller reducere arbejdsmiljømæssige belastninger.
- e. Tunge løft/gentagne løft. Udover at vurdere disse i virksomhedens arbejdspladsvurdering anbefaler organisationerne, hvor dette er relevant, at overveje, hvorledes tunge eller gentagne løft kan reduceres eventuel ved jobrotation, ny teknologi og lignende, jf. stk. d.
- f. Psykologhjælp i tilfælde af overfald og røveri. Organisationerne anbefaler, at man, hvor dette er relevant, tager initiativer til forebyggelse af overfald og røveri og indførelse af procedure for psykologisk krisehjælp til ansatte, der har været udsat for vold, overfald eller røveri.

§ 11 Personlig opsigelse

1. Funktionærer

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

2. Ikke-funktionærer

A. Opsigelsesvarsler

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

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

B. Fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

Nærværende bestemmelse finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

3. Frihed ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst

muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

4. Uddannelse ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 7, stk. 2.

§ 12 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomst

1. 50 %-reglen

A. Betingelser

HK HANDEL kan kun indgå overenskomst med medlemmer af DIO II gennem DIO II.

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

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

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

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

Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er HK HANDEL forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, fx ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og

arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under hovedorganisationernes medvirken.

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette afsnit nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne inden for overenskomstens dækningsområde i den relevante virksomhed, jf. overenskomstens § 12.

Fremgangsmåde

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

Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50%-reglen er opfyldt, skal HK HANDEL og virksomheden over for DIO II nærmere angive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.

Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt HK HANDEL opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan HK HANDEL fremsætte krav om forhandling mellem organisationerne.

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

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

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

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

Aftale om forståelse af 50 %-reglen

Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningen af, hvorvidt 50 %-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i DIO II.

Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2, litra c, 2. afsnit, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende, o.l. nær familie og besvogerede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de fortsat kan betragtes som ansat i virksomheden. Fritstillede medarbejdere medregnes ikke, idet disse ikke har nogen rådighedsforpligtelse overfor virksomheden i opsigelsesperioden. Suspenderede medarbejdere medregnes, idet disse fortsat skal stå til rådighed for virksomheden i opsigelsesperioden.
- f. Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.
- g. Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.
- h. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- i. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- j. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- k. Repræsentanter medregnes ikke.

Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.

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

B. Optrapning

Virksomheder, der i medfør af 50 %-reglen tiltræder Landsoverenskomsten for butikker, kan vælge at etablere en optrapningsordning vedrørende pension og bidrag til Fritvalgskonto. I den forbindelse finder bestemmelserne om optrapning, jf. § 4, pkt. 5. Pensionsoptrapning og Aftale om indfasning af Fritvalgskonto-bidrag, tilsvarende anvendelse.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional.

Adgangen til optrapning finder tilsvarende anvendelse, når arbejdsgiveren har et selvstændigt ønske om oprettelse af overenskomst.

Anmærkning vedrørende optrapning:

Optrapningsordningen for bidrag til pension og Fritvalgskonto iværksættes på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden.

2. Overenskomstens område

A. Landsoverenskomst eller særbestemmelser

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

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

B. Landsoverenskomstens virkeområde

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

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

Medarbejdere i butiksvirksomheder, som er ansat udelukkende til beskæftigelse på kontorer og lagre, betragtes som værende omfattet af Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service mellem DIO II og HK HANDEL og HK Privat. Medarbejderne kan dog undtagelsesvis, men ikke i fast arbejdsplan, afløse i butikken.

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

3. Omskrivning af overenskomster til Butiksoverenskomsten

- a. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelsen i DIO II har indgået en overenskomst med HK HANDEL, omfattes fra indmeldelsestidspunktet og uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af butiksoverenskomsten.
- b. Der optages snarest efter virksomhedens indmeldelse i DIO II tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler – eller eventuelt i forbindelse med optagelse af organisationer eller foreninger særbestemmelser – på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
- c. Lokale aftaler vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af D og E.
- d. Lokale aftaler, indgået i medfør af litra B, kan efter udløbet af overenskomstperioden, hvor de er indgået, opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre

andet er aftalt. I tilfælde af opsigelse af lokale aftaler er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

- e. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås. Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.
- f. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelse i DIO II ikke har overenskomst med HK HANDEL inden for butiksoverenskomstens område, omfattes af butiksoverenskomsten fra indmeldelsen. Hvor virksomheden ingen overenskomst har på indmeldelsestidspunktet er det en forudsætning, at betingelsen i § 12, stk. 1 (50 % reglen) er opfyldt.

4. Overenskomstens varighed

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, 4. marts 2025

DI Overenskomst II v/DI	HK HANDEL
Karen Ellebæk Kongsgaard	Mette Høgh

ANSÆTTELSESBEVISER

Aftale om ansættelsesbeviser

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdvis § 1, stk. 1 -3, §§ 2- 5 samt §§ 12 – 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

2. Parterne er enige om, at Landsoverenskomsten for Butikker sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret jf. direktivets artikel 14.

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

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

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

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

ARBEJDSMILJØ

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

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

- a. Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b. Udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden

Hyppighed

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Hvem forestår helbreds kontrollen

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

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

Der indføres en pligt til, at tillidsrepræsentanten, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfter, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Såfremt der ikke forefindes en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljøorganisation skal drøftelsen ske i den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem virksomheden og medarbejderne.

Hvis tillidsrepræsentanten, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, eller hvor sådanne ikke forefindes, virksomheden, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol

- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Gravides natarbejde

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

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

ARBEJ DSTID

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet

(Rådets Direktiv af 23. november 1993)

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

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

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

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

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

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. Arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

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

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

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

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

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

Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde

(Rådets Direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde)

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

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst indenfor dette område, og som

ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

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

§ 2 Aftalens formål

Aftalens formål er:

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

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. „Deltidsansat”: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.
- b. „En sammenlignelig fuldtidsansat”: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

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

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

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

§ 5 Mulighed for deltidsarbejde

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

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

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

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

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

§ 6 Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§ 7 Ophør

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

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

§ 8 Bestemmelser i kollektive overenskomst/ implementeringsaftaler

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

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

§ 9 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

Aftale om søgnehelligdagsregler for fleksjobansatte

1. Fleksjob etableret i henhold til reglerne før 1. januar 2013

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens faktiske arbejdstid, sat i forhold til en 37 timers fuldtidsstilling. Der vil hermed ske en forholdsmæssig reduktion af helligdagsreduktionen for fuldtidsansatte på 7,50 time pr. søgnehelligdag.

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

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

2. Fleksjob etableret i henhold til reglerne efter 1. januar 2013

Reduktionen sker i henhold til reglerne for deltidsansatte.

Aftale om øget beskæftigelse

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

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

Aftale om forsøgsordning om ændring af arbejdstidsplanperiode

Der kan på den enkelte arbejdsplads indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode på mellem 2 og 26 uger. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås lokalaftalen med den lokale HK-afdeling.

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.

Opgørelse af timer, i henhold til implementeringen af EU-arbejdsdirektivet, i § 1, stk. 1, litra b, 4. afsnit, sker over den aftalte arbejdstidsplanperiode.

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 forsøgsordning om udmøntning af forskudttidstillæg som frihed

Såfremt medarbejderen ønsker det, og forretningen accepterer det, kan de efter overenskomsten gældende tillæg for arbejde på forskudte arbejdstider, jf. overenskomstens § 1, stk. 5 alternativt udmøntes og afvikles som frihed.

Fritidens placering aftales mellem forretningen og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter at friheden er opsparet.

Ændringen kan løbende ændres med 4 ugers varsel.

Ordningen bortfalder automatisk, såfremt en af parterne opsiger ansættelsesforholdet, medmindre parterne er enige om, at bevare ordningen frem til ansættelsesforholdets ophør.

Sådanne aftaler indgås lokalt mellem forretningen og den eller de enkelte medarbejdere, der omfattes af aftalen. Før aftalen træder i kraft, skal den godkendes af overenskomstens parter.

Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse

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

Nærværende aftale supplerer og gengiver overenskomstens regler om fleksibel deltidsbeskæftigelse.

- 1. Grupper der kan ansættes som fleksibelt deltidsbeskæftigede**
- 1.1 Ansættelsesformen kan udelukkende benyttes til ansættelse af følgende grupper:

- a. Unge under 18 år.
 - b. Studerende - som gennemfører en statsanerkendt heltidsundervisning med tillæg af en periode på 6 måneder efter ophørt studieaktivitet.
 - c. Bijobbere - hvor bijobbet består sideløbende med medarbejderens primære erhverv eller virke. Ansættelsesformen kan bestå i 2 år.
 - d. Personer i erhvervsuddannelse, jf. erhvervsuddannelsesloven.
 - e. Pensionister.
1. Når medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e, skal medarbejderen informere virksomheden herom. Ansættelsesformen skal ændres inden for 6 måneder til en måneds udgang, fra det tidspunkt, hvor virksomheden er blevet bekendt med, at medarbejderen ikke længere opfylder kriterierne for at være omfattet af ovenfor nævnte grupper, jf. pkt. 1.1, litra a-e.

2. Arbejdstid

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

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

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

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

- 2.3 Hvis der i en hel planperiode arbejdes ud over det aftalte arbejdstidsinterval i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om ansættelse i det arbejdstidsinterval, der dækker det præsterede timetal. Hvis arbejdstiden overstiger 20 timer i gennemsnit, kan medarbejderen senest 8 uger efter udløbet af planperioden skriftligt anmode om deltidsbeskæftigelse, jf. § 1, stk. 1, litra A, pkt. 1.2, svarende til det præsterede gennemsnitlige ugentlige timetal i planperioden. Virksomheden skal imødekomme sådanne anmodninger, som skal træde i kraft fra næstkommende planperiode.
- 2.4 Virksomheden skal 2 gange hvert kalenderår, og med mindst 5 måneders mellemrum, vurdere de indgåede kontraktforhold om fleksibel deltidsbeskæftigelse. Såfremt medarbejderen i hver af de 2 senest afsluttede planperioder har arbejdet mere end 20 timer i gennemsnit, er virksomheden forpligtet til at tilbyde medarbejderen en kontrakt, der svarer til det faktisk præsterede timetal i den senest afsluttede planperiode, som skal træde i kraft fra den næstkommende planperiode. Hvis medarbejderen ikke ønsker at acceptere virksomhedens tilbud, er virksomheden forpligtet til at sikre, at det præsterede timetal ikke overstiger 20 timer i gennemsnit i hver af de næste 2 følgende planperioder.

3. Fastsættelse og placering af arbejdstiden

- 3.1 Parterne er enige om følgende forståelse for fastsættelse og placering af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for de aftalte arbejdstidsintervaller på henholdsvis 8-15 timer og 13-20 timer, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.1.
- 3.2 Virksomheden kan fastsætte og placere arbejdstiden inden for det overenskomstmæssigt fastsatte arbejdstidsinterval i en planperiode, der er medarbejderen bekendt 16 uger frem, jf. § 1, stk. 1, litra F. Medarbejderen er pligtig til at udføre det placerede arbejde, der således også udgør et garanteret timetal for den konkrete planperiode. Virksomhedens ændringer af den pligtige arbejdstid kan ske fra den ene planperiode til den næste. Derudover kan ændringer ske efter aftale med medarbejderen indenfor det overenskomstmæssigt fastsatte interval. Der kan foretages ændringer i arbejdstidens placering i henhold til § 1, stk. 1, litra F.

- 3.3 I alle tilfælde gælder det, at medarbejderen er garanteret et mindstetimetotal på 8 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 8-15 timer) eller 13 timer om ugen i gennemsnit (for arbejdstidsintervallet 13-20 timer), og at der tillige i forbindelse med ansættelsen eller ved ændring heraf kan aftales et højere garanteret timetal for ansættelsen.
- 3.4 Såfremt der aftales arbejde i en planperiode, der går ud over arbejdstidsintervallerne, finder de ovenfor anførte regler anvendelse, jf. nærværende aftales afsnit 2, pkt. 2.3 og 2-4.

4. Søgnehelligdagsreduktion

- 4.1 Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 3. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 8-15 timer om ugen i gennemsnit, med 2,5 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).
- 4.2 Med henvisning til § 1, stk. 2, litra A, 4. afsnit reduceres arbejdstiden i uger med søgnehelligdage, for den enkelte fleksibelt deltidsbeskæftigede, der er ansat i arbejdstidsintervallet 13-20 timer om ugen i gennemsnit, med 3,5 timer for hver søgnehelligdag (nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, kr. himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag samt grundlovsdag og juleaftensdag).
- 4.3 Hvis butikken lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, butikken måtte lukke tidligere end normalt på denne ugedag.

5. Forskudttidstillæg til unge under 25 år, statsanerkendt heltidsuddannelse

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

6. Feriefridage

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

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

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

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

7. Sygdom

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

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

8. Barsel

- 8.1 Løn i forbindelse med barsel og anden betalt orlov for fleksibelt deltidsbeskæftigede beregnes som et gennemsnit på baggrund af udbetalte timer de sidste 3 afsluttede kalendermåneder op til orlovens påbegyndelse.
- 8.2 Vedrørende ekstra pensionsbidrag i henhold til § 5, stk. 4, litra F, indbetales et forholdsmæssigt pensionsbidrag, jf. beregningen af timetal i pkt. 8.1

9. Ikrafttræden og overgangsaftale

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

BÆREDYGTIGHED OG DIGITALISERING

Aftale om bæredygtighed

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

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

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

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

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

Aftale om elektroniske dokumenter

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

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

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for

at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i *"Vejledning om databaseskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold"* taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes Forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Landsoverenskomsten for butikker § 8, stk. 6, Adgang til IT og internet, skal tillidsrepræsentanten, såfremt der er IT og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

HK HANDEL og DI er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men HK HANDEL og DI anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter ”tillidsrepræsentanten”) og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

Følgende gælder i henhold til Landsoverenskomsten for butikker § 8, stk. 6: *"Såfremt der er IT og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."*

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning *"Databeskyttelse i ansættelsesforhold"*.

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets *"Vejledning om de registreredes rettigheder"*.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3. Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4. Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2. Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De

resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

FAGLIGE TILLIDSHVERV

Aftale om frihed til faglige tillidshverv

Frihed til faglige tillidshverv

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

FERIE

Aftale om overførsel af ferie m.v. mellem DIO II og HK HANDEL

§ 1

Bestemmelser gældende for ansættelsesforhold, omfattet af Landsoverenskomsten for butik mellem DIO II og HK HANDEL.

Denne aftale er indgået i medfør af Ferieloven. Aftalen, som herefter indgår i overenskomstgrundlaget mellem de ovennævnte organisationer, medfører, at der for de nævnte ansættelsesforhold gælder nedstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten. Parterne er i øvrigt enige om, at uoverensstemmelser om andre dele af Ferieloven kan behandles fagretligt, hvis der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

§ 3 Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over 4 uger kan overføres til den efterfølgende ferie afholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden den 31. december. Arbejdsgiveren skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den der udbetaler

feriegodtgørelsen, at ferien overføres. Parterne anbefaler, at den som bilag I optrykte aftale anvendes.

Med mindre parterne skriftligt har aftalt, hvornår den overførte ferie skal afholdes, kan overført ferie placeres i overensstemmelse med reglerne om varsling af restferie.

Ferie i et omfang, svarende til overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelses-/fritstillingsperiode, hvis ferien i medfør af overførselsaftalen allerede er placeret i denne periode eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

§ 4 Optjening og afholdelse af ferie i timer

Medarbejderen og arbejdsgiveren kan skriftligt aftale, at ferien optjenes og afholdes i timer. En medarbejder, der har været ansat et helt ferieår har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

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

§ 5 Kollektiv ferielukning

Hvis en medarbejder er sygemeldt inden ferien begynder og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan medarbejderen, hvis muligt, genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

Den ferie, som medarbejderen på grund af sygdom har været forhindret i at holde, afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

§ 6 Ferie på forskud og varsling af ferie

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås

lokaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokaftalen skal være skriftlig.

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

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

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 7 Ferie uden løn

Der henvises til butiksoverenskomstens § 2, stk. 13, litra b.

§ 8 Garanti

DIO II garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Bilag I

DIO II

HK HANDEL

AFTALE OM OVERFØRSEL AF FERIE

i henhold til overenskomsten for butikker mellem
DIO II og HK HANDEL

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

- 2.1. ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20____.
- 2.2. ☐ Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den ____ / ____ 20____ til og med den ____ / ____ 20____
- 2.3. ☐ Anden eller supplerende aftale: _____

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december efter ferieårets udløb.
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift_____
Medarbejderens underskrift

OVERENSKOMSTFRAVIGENDE AFTALER

Aftale om overenskomstfravigende aftaler

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

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

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

LIGELØN

Aftale om implementering af ligelønsloven m.v.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 1 a.

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

Stk. 2.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er

objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3.

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

§ 2.

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

Stk. 2.

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

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

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under

hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4.

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

§ 5.

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

Stk. 2.

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

§ 6.

Hvor Forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til Forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

§ 7.

Overtrædelse af §§ 1-5 og § 5, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. HK HANDEL har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 9, stk. 1 og 2.

Stk. 2.

Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

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

LØN

Aftale om indfasning af Fritvalgskonto-bidrag

- a. Medlemmer af DIO II, som tiltræder overenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgskonto eller en lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.
- b. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, pkt. 1-11 fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen, jf. § 2, pkt. 12, litra a, fraregnet 6,0 % (fra 1. marts 2026 7,0 %). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønsatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske lønde.
- c. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 2, stk. 2, litra a, fraregnet 6,0 % (fra 1. marts 2026 7,0 %), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 2, stk. 12, litra a.
- d. For så vidt angår de 6,0 % (fra 1. marts 2026 7,0 %) kan medlemmer af DIO II kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 % (fra 1. marts 2026 1,75 %) til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 % (fra 1. marts 2026 3,5 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 4,5 % (fra 1. marts 2026 5,25 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 6,0 % (fra 1. marts 2026 7,0 %) i bidrag til Fritvalgskontoen.

- e. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- f. En eventuel Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.
- g. Med virkning fra den 1. juni 2020 modtager HK HANDEL senest den. 20 i hver måned en ajourført medlemsliste over DIO II's nylkomne medlemmer for den forudgående måned.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.

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

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

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

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

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

MELLEMLEDERE

Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere

1. Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2004 er der åbnet mulighed for, at der kan ansættes mellemledere efter løn- og arbejdstidsreglerne i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service.

Dog er der enighed om, at mellemledere ikke må pålægges at arbejde ud over 45 timer om ugen i gennemsnit over 13 uger.

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

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

Uenighed om lønfastsættelsen kan i øvrigt prøves i henhold til de almindelige bestemmelser i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service.

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

2. Såfremt en butik ønsker at ansætte mellemledere ud over overenskomstens udgangspunkt, kræver dette aftale med HK HANDEL, jf. overenskomstens § 3 pkt. 4.

Ved en sådan aftale skal der lægges vægt på, om ansættelsen af mellemledere, efter en samlet vurdering er rimeligt begrundet i butikkens forhold.

3. Ved en midlertidig reduktion af medarbejderstaben kan mellemlederen opretholde sin ansættelse som mellemleder.
4. Den nuværende praksis vedrørende lederafgrænsningen/særligt betroede medarbejdere ændres ikke ved indgåelsen af aftalen om mellemledere.

Bestemmelserne i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service §§ 1, 3 og 4:

§ 1 Arbejdstid

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

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

- d. *Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.*
- e. *For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne inddrages.*

- f. *Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.*
- g. *Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flexitidsordninger.*
- h. *Lokalaftaler om øget varierende arbejdstid.*

Der kan på den enkelte arbejdsplads, som en forsøgsordning i overenskomstperioden, indgås en skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten om en arbejdstidsplanperiode op til 52 uger, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over arbejdstidsplanperioden. Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er på arbejdspladsen, indgås aftalen med den lokale HK afdeling.

I aftalen fastlægges rammerne for den øgede varierende arbejdstid. Manglende enighed om forståelsen af lokalaftalen kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. Protokollat om behandling af tvistigheder mellem DIO II og HK/Privat og HK HANDEL.

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

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Det skal sikres, at lokalaftalen indeholder regler om opsigelse.

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.

§ 3 Overarbejde

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

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

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

Betaling

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

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

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

Afspadsering

- a. *Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50% timer afspadseres med 1,5 time, og 100% timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.*

Der kan ligeledes aftales afspadsering således, at der afspadseres time for time og 50 % eller 100 % tillægget udbetales.

- b. *Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.*
- c. *Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadserere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage. Det er en forudsætning, at*

medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 4 Løn

- a. *Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.*

Medarbejderen kan bede om en samtale, hvor vurderingen forelægges.

- b. *Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, vilje til samarbejde, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.*
- c. *Der kan individuelt eller kollektivt indføres lønsystemer på den enkelte virksomhed med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.*
- d. *En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- h. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- i. Parterne er enige om, at hvor Forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

Beregning af løn for brudte måneder

- a. *Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som 1/25 af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.*
- b. *Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.*
- c. *Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der 1/25 af månedslønnen for hver feriedag/fridag.*
- d. *Ved fradrag på grund af fridage fradrages 1/25 af månedslønnen for hver fridag, medmindre medarbejderen er ansat på funktionsløn.*

5.

Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 12 stk. b Mellemledere, omfattet af butiksoverenskomsten, er ikke omfattet af § 12, stk. B i Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service, om ret til en fridag med løn enten 24. eller 31. december efter virksomhedens valg.

Særlig aftale, der supplerer ovennævnte afsnit, hvor der henvises til Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service § 12, stk. b

I forbindelse med renskriften af overenskomsten efter OK 2010 er der mellem parterne opnået enighed om, at indsætte nedenstående uddrag fra Dansk Erhvervs butiksoverenskomst, "Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere", som supplement til nærværende overenskomsts forståelsesaftale:

"Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller den 31. december efter virksomhedens valg. (Det præciseres, at mellemledere ikke har ret til en overenskomstmæssig fridag med løn enten den 24. december eller den 31. december). Endvidere har medarbejderen ret til frihed med løn grundlovsdag."

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen skal forstås og fortolkes på samme måde i de to overenskomster.

PENSION

Oplysnings- og indeståelsesblanket ved skifte af pensionsordning

Oplysnings- og indeståelsesblanket

Nærværende knytter sig til bestemmelserne i § 4, 6. og gælder derfor for skifte af pensionsleverandør, hvor varsling kan ske efter den 1. juli 2025.

Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne påhviler det modtagende pensionsselskab.

Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-,

service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varslings af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1. Blanketten indeholder desuden indeståelseserklæring.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. Medarbejderens frist for at vælge at skifte til PFF i stedet for den nye pensionsleverandør udsættes herefter til 3 måneder efter, oplysningerne er modtaget.

BILAG 1 om skifte af pensionsordning

Oplysninger om ny firmapensionsordning og indeståelses-erklæring

Felterne med gråt er markeret for at præcisere, at der er tale om et eksempel, og at indholdet i de grå felter ændres.

A - Oplysninger

Oplysningerne er leveret af [pensionsselskab]. Oplysningerne vedrører ny pensionsordning i [virksomhed] for ansatte omfattet af Landsoverenskomst for butikker.

Pensionsindbetalingsprocenterne i firmapensionsordningen er:

Arbejdsgiverbidrag:	10,7 %
Arbejdstagerbidrag	1,8 %
Bidrag i alt:	12,5 %

Eksemplet er baseret på en fiktiv medarbejder, der månedligt betaler 3.738 kr. til pension før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag og har en pensionsformue på 674.485 kr.

Pensionsordningens omkostninger:

1) Omkostninger til administration, service og rådgivning	206 kr.
-0,50 %af indbetalingerne efter arbejdsmarkedsbidrag	- 1.000 kr.
-Tilskud fra [pensionsselskabet] pr. år de første 3 år	
I alt	<u>- 794 kr.</u>
2) Omkostninger til investering af pensionsopsparing	
-Markedsrente, mellem risiko, 15 år til pension	6.745 kr.
(1 %af depot ved årsskifte)	
-Investeringsrabat de første 3 år (0,20 %af depot ved årsskifte)	- 1.349 kr.
I alt	<u>5.396 kr.</u>

3) Omkostninger til pensionsmægler

- Opstartsrådgivning	1.000 kr.
- Tilskud til opstartsrådgivning fra [pensionsselskab]	- 1.000 kr.
- Investeringsrådgivning	1.200 kr.
- Løbende rådgivning (0,20 % af depot ved årsskifte)	
I alt	1.349 kr.
	2.549 kr.

4) Pensionsordningens samlede omkostninger

Årlige Omkostninger i Kroner (ÅOK) = punkt 1+2+3	7.151 kr.
Årlige Omkostninger i Procent (ÅOP) = punkt 1+2+3	1,06 %

Pensionsordningens forsikringer:

5) Forsikringsdækninger og årlige forsikringspræmier

- Løbende invalidepension (40 % af løn)	6.000 kr.
- Kritisk sygdom (150.000 kr.)	1.500 kr.
- Dækning ved død (200 % af løn)	1.500 kr.
I alt	9.000 kr.

Særlige vilkår i pensionsordningen:

6) Pensionsordningen giver en række muligheder for at sammensætte investeringen af pensionsopsparingen efter egne ønsker

Kontaktoplysninger for spørgsmål om pensionsordningen:

7) Spørgsmål om pensionsopsparing:

xxx@mægler.dk/+45 1111 1111

Spørgsmål om sundhedsforsikring:

xxx@sundhed.dk/+45 2222 2222

B - Indeståelseserklæring

Underskrevne pensionsforsikringsselskab indestår hermed for, at pensionsordningen i ovennævnte virksomhed opfylder betingelserne i overenskomstens bestemmelser.

[Pensionsselskabets eventuelle bemærkninger til indeståelseserklæringen]

Underskrift og dato:

RAMMEAFTALE OM CHIKANE OG VOLD

Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen

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

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

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

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

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

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

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Aftale om implementering af Rådets Direktiv af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse

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

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

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

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

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

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. Arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

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

3. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse. Der er enighed om, at den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

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

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

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

UDDANNELSE MV.

Aftale om fravigelse af regler for kompetenceudvikling

Der er enighed om at fravige de i overenskomsten aftalte regler for kompetenceudvikling på følgende punkter:

1. Betingelsen om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. § 7, stk. 4, pkt. 1, 5. afsnit, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 7, stk. 2, 3. afsnit, og elevs ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 6, stk. 1, litra n, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2028.

Aftale om aftalt uddannelsesløft

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

Forudsætningerne for løftet er:

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

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

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

Der kan maksimalt ydes støtte til 10 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindst 80 medarbejdere omfattet af overenskomsten, henholdsvis 5 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindre end 80 medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Hvor ovennævnte grænser er nået, kan der igen søges om støtte fra kompetenceudviklingsfonden til løft til akademiuddannelse, når de ansøgte uddannelsesforløb er gennemført.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden kan i enighed fravige ovennævnte grænser, såfremt det findes hensigtsmæssigt.

Virksomheden kan søge Kompetencefonden om 100 % lønkompen- sation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadmi- nistrerende virksomheder.

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

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af af- talen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder så- ledes pr. den 29. februar 2028.

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Medlemmer af DIO II, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og

samarbejdsfonden på detailområdet først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

Aftale om faglig anerkendelse

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

1. Medarbejderen har mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.
2. Medarbejderen har været beskæftiget med arbejdsfunktioner svarende til faglært butiksarbejde i mindst 4 år. Faglært butiksarbejde defineres nærmere af HK HANDEL og DIO II med afsæt i bl.a. praktikmålene for detailhandelsuddannelsen.
3. Medarbejderen tilkendegiver at gennemføre kompetencegivende uddannelse på et højere niveau end den obligatoriske detailhandelsuddannelse. Uddannelsen aftales med virksomheden. HK HANDEL og DIO II udarbejder en positivliste over uddannelse, der giver adgang til at søge faglig anerkendelse.
4. Medarbejderen har ret til op til 3 ugers frihed til at opnå faglig anerkendelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Udgifterne til uddannelsen dækkes af Handlens Kompetenceudviklingsfond.

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

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

På baggrund af indstillingen træffer HK HANDEL og DIO II herefter afgørelse om hvorvidt medarbejderen lever op til forudsætningerne for tildeling af faglig anerkendelse.

Endelig faglig anerkendelse opnås fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har gennemført og bestået den aftalte uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres og bestås inden for en periode på 2 år fra det tidspunkt, hvor HK HANDEL og DIO II har givet besked om, at

ovenstående forudsætninger for faglig anerkendelse i pkt. 1-3 er opfyldt. Når uddannelsen er gennemført og bestået, gives der besked til HK HANDEL og DIO II, som sender et bevis for opnåelse af faglig anerkendelse til virksomheden og medarbejderen. Fra førstkomende lønperiode efter beviset er modtaget, aflønnes medarbejderen efter overenskomstens sats for faglærte.

Forsøgsordningen bortfalder den 29. februar 2028.

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

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

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

UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt DIO II's medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.

Aftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af butiksoverenskomsten

Nærværende aftale gælder for udenlandske virksomheder, der har tiltrådt butiksoverenskomsten i forhold til medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten.

Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerede virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerede virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

VIKARER

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

Aftale om vikarbureauansatte vikarer

Nærværende aftale er et supplement til den øvrige overenskomst, der således også er gældende for vikarer i sit fulde omfang.

Der gælder følgende afvigelser fra overenskomstens almindelige regler i forhold til vikarbureauansatte vikarers optjening af anciennitet m.v.:

1. Pension

Nedenstående regler erstatter § 4, stk. 3:

Pension ydes til vikarer, der er fyldt 20 år, og som har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år, eller som er fyldt 20 år og er omfattet af en

arbejdsmarkedspensionsordning baseret på en kollektiv aftale fra et tidligere ansættelsesforhold.

Pension ydes tillige til vikarer, som er fyldt 20 år og uden afbrydelse har været i ansættelse i 3 måneder hos en eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten.

2. Pensionsleverandør

Nedenstående regler supplerer reglerne om pensionsleverandør i overenskomstens § 4, stk. 3:

Såfremt der er enighed mellem vikarbureauet og vikaren, kan det aftales, at pensionsbidraget i stedet indbetales til en anden ordning inden for DA/LO-området, med henblik på at vikaren kan opretholde en tidligere etableret arbejdsmarkedspensionsordning.

3. Barsel

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 4, litra b:

Vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders anciennitet, er berettiget til løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En vikar, der føder på et senere tidspunkt end forventet af lægen/jordemoderen, har således alene ret til løn under graviditetsorlov i op til 4 uger.

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fæderorlov".

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

4. Barsel/Pension

Nedenstående regler erstatter anciennitetsreglerne i § 5, stk. 4, litra e, for optjening af ret til ekstra pensionsbidrag under barsel:

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales de i § 5, stk. 4, litra e, omtalte ekstra pensionsbidrag til vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt har været i lønnet beskæftigelse i det samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for de seneste 3 år eller har 9 måneders anciennitet i vikarbureauet.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

5. Feriefri-dage

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 2, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i vikarbureauet, er berettigede til 5 feriefri-dage.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

6. Børns sygdom

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 5, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 962 timer inden for 3 år eller har 6 måneders anciennitet i vikarbureauet, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeverende barn/børn under 14 år.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

7. Børns hospitalsindlæggelse

Nedenstående regler erstatter § 5, stk. 6, litra a:

Vikarer, der har haft lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i sammenlagt mindst 1.443 timer inden for 3 år eller har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i vikarbureauet, indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hos-pi-tals-indlæggelse, herunder når

indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder al tidligere optjent anciennitet.

8. Arbejdskonflikter

Når HK HANDEL skriftligt har meddelt vikarbureauet, at en virksomhed er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt, må vikarbureauet ikke sende arbejdskraft inden for butiksområdet til denne virksomhed med henblik på at udføre konfliktramt arbejde.

9. Dagpengeregler

Vikarbureauet skal ved ansættelsen eller tilknytningen af vikarer opfordre disse til at søge nærmere oplysninger vedrørende dagpenge-reglerne i tilfælde af arbejdsløshed.

10. Transportgodtgørelse

Mellem vikaren og vikarbureauet kan aftales transportgodtgørelse.

11. Uoverensstemmelser om kvaliteten af vikarens arbejde

Opstår der uoverensstemmelser mellem vikarbureauet og bruger-virkomheden om kvaliteten af vikarens arbejde, er vikaren under alle omstændigheder berettiget til den aftalte løn.

12. Tilknytningsaftale

Parterne anbefaler, at vikarbureauet udleverer en tilknytningsaftale til vikaren hurtigst muligt efter, at vikaren er påbegyndt sit første vikariat for vikarbureauet.

I det omfang vikarbureauet er forpligtet til at udarbejde et ansættelsesbevis i henhold til ansættelsesbevisloven, udgør tilknytningsaftalen sammen med en jobbekræftelse vikarens ansættelsesbevis.

13. Fritvalgskonto

Vikarbureauet kan vælge løbende at udbetale den til enhver tid gældende procentsats, jf. § 2, stk. 11, til vikaren med lønudbetalingen. Det er en udtrykkelig forudsætning, at beløbet fremgår separat af vikarens lønseddel.

14. Vikariaters længde

Parterne anbefaler, at vikarbureauet så vidt muligt tilbyder vikariater af en længde, der afspejler den aftale, som vikarbureauet har indgået med brugervirkomheden.

I tilfælde af en forlængelse af vikariatet anbefaler parterne også, at vikarbureauet, såfremt det er muligt, oplyser vikaren om forlængelsen inden udløbet af den oprindeligt aftalte periode.

Aftale om implementering af direktiv om vikararbejde

DIO II og HK HANDEL har i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde ved aftale i butiksoverenskomsten.

Der er enighed om at forsætte drøftelserne om implementeringen af vikardirektivet med henblik på at søge en aftaleimplementering senest samtidig med, at den kommende implementeringslov træder i kraft. Parterne genoptager drøftelserne hurtigst muligt efter, at lovforslaget til den kommende implementeringslov er fremsat.

SERVICE-STATIONER

Aftale om Service-Stationer

Virksomheder, der er medlem af DIO II og SSA ved udgangen af februar 2010 og tidligere har været omfattet af overenskomst mellem Service-Stationernes Arbejdsgiverforening og 3F, overgår til overenskomsten med de nedenfor anførte ændringer.

Virksomheder, der indmelder sig i DIO II og SSA pr. 1. marts 2010 og derefter omfattes alene af overenskomsten, i det omfang de sædvanlige betingelser for tiltrædelse af overenskomsten er til stede.

Følgende ændringer i overenskomsten er gældende for de medlemmer af DIO II, der samtidig er medlem af SSA, og som er eller vil blive omfattet af overenskomsten:

§ 1, stk. 5, afsnit 4 (forskudttidstillæg for unge under 25 år, der er beskæftiget højst 15 timer om ugen, og som gennemfører en statsanerkendt heltidsuddannelse) ændres til:

”For personer, der gennemfører en statsanerkendt heltidsuddannelse, udbetales tillæg for forskudt arbejdstid således:

- Fra 0 til og med 6 måneders anciennitet betales 25 % af overenskomstens tillæg
- Fra 7 til og med 12 måneders anciennitet betales 50 % af overenskomstens tillæg
- Over 12 måneders anciennitet betales 100 % af overenskomstens tillæg

Beregningen foretages på baggrund af de i § 1, stk. 5 nævnte tillæg.”

Der er samtidig enighed om, at der for alle medarbejdere, der arbejder i tidsrummet fra kl. 24.00 til kl. 06.00, betales et tillæg. Beløbet afregnes udover den i overenskomsten fastsatte forskudttidssats. Dette beløb reguleres efter samme procentsats som forskudttidstillægget i overenskomsten. Tillægget er pr. 1. maj 2025 reguleret til kr.

2,20 pr. time, kr. 2,28 pr. time den 1. marts 2026 og kr. 2,36 pr. time den 1. marts 2027.

Aftale om ændringer i arbejdstidsplanen for medlemmer af SSA

Parterne er enige om, at for medlemmer af SSA gælder følgende:

Reglerne om arbejdstidsplanens længde kan fraviges for personer, der gennemfører en statsanerkendt heltidsuddannelse, ved skriftlig aftale mellem medarbejderen og virksomheden, idet arbejdstidsplanens længde dog ikke kan være kortere end 8 uger.

2025-2028

Landsoverenskomstens for butikker

794535-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

HK HANDEL
Weidekampsgade 8
2300 København S
hk.dk/handel