



2025/2028

Synoptik A/S

2025/2028

LANDSOVERENSKOMST

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

mellem

**SYNOPTIK A/S OG
SERVICEFORBUNDET / SERVICEFORBUNDET –
URMAGERNE OG OPTIKERNE**

INDHOLD

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD	5
§ 2 ARBEJDSSTID	5
1. Arbejdstid	5
2. Arbejdstid for deltidsansatte.....	7
3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter	8
4. Frihed til vejledning ved opsigelse.....	8
§ 3 LØN	8
1. Minimalløn for optikere og optometriste	8
2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik.....	9
3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob.....	9
4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste	9
§ 4 FRITVALGS LØNKONTO	12
§ 5 OVERARBEJDE	14
§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING	15
1. Pensionsbidrag	15
2. Beregningsgrundlag	15
3. Pensionsbetingelser	16
4. Pension kan udbetales som tillæg til lønnen	16
5. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob	16
6. Sundhedsordning	17
§ 7 FERIE	17
1. Ferie	17
2. Aftale om ferie	17
3. Fagretlig behandling	17
4. Optjening og afholdelse af ferie i timer m.v.	17
5. Ferie på forskud og varsling af ferie.....	18
6. Overførsel af ferie.....	19
7. Modregning i ferietillæg	20
8. Forhøjet ferietillæg.....	20
§ 8 FERIEFRIDAGE	20
1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)	20
2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025).....	21

§ 9 BARSEL/ADOPTION	23
§ 10 FRIHED OG FRAVÆR	26
1. Barns sygdom	26
2. Barns hospitalsindlæggelse.....	26
3. Børneomsorgsdage.....	26
4. Børnebørns-omsorgsdage	27
5. Frihed ved barnets lægebesøg.....	27
6. Ledsagelse af nærtstående	27
§ 11 SENIORFRIHED	28
§ 12 TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER.....	29
1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?	29
2. Valg af tillidsrepræsentant.....	29
3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant.....	30
4. Tillidsrepræsentantens opgaver.....	30
5. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter.....	31
6. Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse.....	32
§ 13 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	32
1. Efter- og videreuddannelse	32
2. Uddannelse i opsigelsesperioden.....	33
3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	33
§ 14 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND	34
1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond.....	34
2. DA/LO Udviklingsfonden	35
§ 15 VEDERLAG TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	35
§ 16 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER	36
1. Protokollat om behandling af tvistigheder.....	36
2. Organisationsmøde.....	36
3. Generelle spørgsmål.....	36
4. Gyldighedsperiode	37
§ 17 HOVEDAFTALE	37

§ 18 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID	37
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov...	37
Protokollat om ansættelsesbeviser	38
Protokollat om ansættelsesbeviser pr. 1. juli 2023.....	39
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om deltidsarbejde.	40
Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob.....	40
Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende.....	41
Aftale om elektroniske dokumenter	41
Aftale om forståelse af § 2, stk. 1, litra c, 4. til 6. afsnit	41
Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte	41
Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto	41
Aftale om professionsbachelorstuderende	41
Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode	42
Aftale om mulighed for at afslå overarbejde.....	42
Administrationsomkostninger i arbejdsmarkedspensionsordninger ...	43
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler.....	43
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	43
Organisationsaftale om databaseskyttelse	44

§ 1 ANSÆTTELSESFORHOLD

For ansættelsen gælder funktionærloven.

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

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Arbejdstid

A. TIMETAL

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

Arbejdstiden kan tilrettelægges med 37 timer i gennemsnit over en periode fra 1 uge og indtil 16 uger i fast plan.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens og medarbejderens tarv.

Der kan i overenskomstperioden etableres forsøgsordning om arbejdstidsplanperiode på op til 26 uger. Se forsøgsordningen på side 42.

B. ARBEJDSSTIDSPLANER

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

C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING

Arbejdstiden placeres mellem kl. 8.00 og til et kvarter efter forretningens lukketid. Arbejdstiden kan endvidere placeres indtil kl. 22.00 4 gange årligt i forbindelse med planlagte mødeaktiviteter, status mv.

Arbejdstiden kan placeres før kl. 8.00 for optikere og optometristers ansat på centralværksteder og i erhvervsoptometriske afdelinger, uden dette giver anledning til ekstra ydelser til medarbejderen.

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

Der kan kun placeres arbejdstid efter kl. 18.00 på 3 af ugens 5 første dage. Fravigelse af denne regel om arbejdstid efter kl. 18.00 kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. En sådan aftale kan af

medarbejderen opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af en måned. En sådan aftale kan dog ikke indgås med professionsbachelorstuderende i praktik.

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

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

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

D. ÆNDRING AF ARBEJSTIDSPLANERNE

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

Arbejdstiden kan kortvarigt fraviges ved sygdom.

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

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

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

E. BEREGNING AF ARBEJSTID VED FERIE, SØGNEHELLIGDAGE MV.

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

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

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

Deltagelse i efter- eller videreuddannelse i henhold til § 13, 1. afsnit indgår i beregningen af den månedlige arbejdstid med antal kursustimer, dog max. 7,4 timer pr. dag.

Beordret arbejdstid udover aftalt og fastlagt arbejdstid honoreres som overarbejde.

2. Arbejdstid for deltidsansatte

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

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

Arbejdstiden må ikke være mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit over planperioden og 5 timer pr. dag, lørdag, dog mindst 3 timer pr. dag. Undtaget fra ovennævnte er professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob, andre aktivt studerende, der dokumenterer at være indskrevet på en videregående uddannelse, samt seniorer der kan overgå til folkepension eller efterløn.

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

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

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

3. Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid betales følgende tillæg:

	1. marts 2025 kr. pr. time	1. maj 2025 kr. pr. time	1. marts 2026 kr. pr. time	1. marts 2027 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	39,29 kr.	40,67 kr.	42,09 kr.	43,56 kr.
Lørdag indtil kl. 14.00	103,06 kr.	106,67 kr.	110,40 kr.	114,26 kr.
Lørdag efter kl. 14.00 samt søndag	163,49 kr.	169,21 kr.	175,13 kr.	181,26 kr.

Udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsering.

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

Ved enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan tillæg for præstere-
ret arbejde på lørdage efter kl. 14 samt søndage aftales afspadseret med 45
minutters frihed inden for planperioden på 16 uger.

Arbejdstid placeret før kl. 8.00 betales med et tillæg på 100 pct. af den
enkeltes fulde timeløn.

4. Frihed til vejledning 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.

§ 3 LØN

1. Minimalløn for optikere og optometriste

	1. marts 2025 kr. pr. mdr.	1. maj 2025 kr. pr. mdr.	1. marts 2026 kr. pr. mdr.	1. marts 2027 kr. pr. mdr.
1. år efter uddannelse	33.047,59 kr.	33.648,59 kr.	34.209,59 kr.	34.770,59 kr.
2. år efter endt uddannelse	33.118,59 kr.	33.719,59 kr.	34.280,59 kr.	34.841,59 kr.
Derefter	33.261,59 kr.	33.862,59 kr.	34.423,59 kr.	34.984,59 kr.

2. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i praktik

A. Professionsbachelorstuderende aflønnes efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode aflønnes med 34,7 pct. af 1. års minimalløn.
- Studerende i anden praktikperiode aflønnes med 52,9 pct. af 1. års minimalløn.

	1. marts 2025 kr. pr. mdr.	1. maj 2025 kr. pr. mdr.	1. marts 2026 kr. pr. mdr.	1. marts 2027 kr. pr. mdr.
Første praktikperiode	11.467,51 kr.	11.676,06 kr.	11.870,73 kr.	12.065,39 kr.
Anden praktikperiode	17.482,18 kr.	17.800,10 kr.	18.096,87 kr.	18.393,64 kr.

3. Minimalløn for professionsbachelorstuderende i fritidsjob

	1. marts 2025 kr. pr. mdr.	1. maj 2025 kr. pr. mdr.	1. marts 2026 kr. pr. mdr.	1. marts 2027 kr. pr. mdr.
Under første skoleperiode	21.631,34 kr.	22.232,34 kr.	22.793,34 kr.	23.354,34 kr.
Derefter	24.720,84 kr.	25.321,84 kr.	25.882,84 kr.	26.443,84 kr.

4. Andre bestemmelser angående lønforhold for optikere og optometriste

A. PERSONLIGT TILLÆG

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

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

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

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

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

For medarbejdere, der i perioden 1. april 1999 til 31. marts 2000 har været fraværende fra virksomheden som følge af barsel/orlov, fastsættes det personlige tillæg ud fra afdelingens interesselønsudbetalinger

i samme periode i forhold til det antal tilstedetimer, den pågældende havde forud for barsel-/ orlovsperioden.

Ved ændring af arbejdstiden reguleres det personlige tillæg forholds- mæssigt.

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

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

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

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

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebehold- ning, markedssituation og produktionsforhold.

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

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT

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

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

B. FUNKTIONSTILLÆG

Virksomheden kan give funktionstillæg, fx i form af tillæg til første-
mand, souschef og kontaktlinsechef.

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

Der tilkommer medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i 3 måneder, godtgørelse for dokumenterede forøgede transportudgifter ved midlertidig afløsning i andre afdelinger end den, hvori de sædvanligvis er beskæftiget.

C. BEREGNING AF LØN

Minimalløn og tillæg beregnes forholdsmæssigt for deltidsbeskæftigede.

D. UDBETALING

Lønnen kan betales månedsvis bagud.

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

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

E. IKKE FORRINGELSE

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

§ 4 FRITVALGS LØNKONTO

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

INDBETALING

Der afsættes 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2026 afsættes der i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2027 afsættes der i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

FERIEFRIDAGE OG PENSION

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefri dage, jf. § 8, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 8, stk. 2, litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefri dagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen. En feriefri dag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefri dage konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegøtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkeds-pension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen 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.

UDBETALING

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

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

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. Aftale om seniorordning, reduceres indestående på Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

MEDARBEJDERENS VALGMULIGHEDER

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. § 11.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

MULIGHED FOR LØBENDE UDBETALING

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni, jf. ovenfor, 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 virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder, og over-

enskomstparterne udarbejder informationsmateriale, der kan understøtte denne praksis.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 4, udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaftalen med SERVICEFORBUNDET – URMAGERNE OG OPTIKERNE.

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

RESTOPSPARING PÅ FRITVALGS LØNKONTOEN

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed skal dog ikke udbetales.

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

§ 5 OVERARBEJDE

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

For overarbejde, der udføres før normal arbejdstids begyndelse, lørdag efter normal arbejdstids ophør og på søn- og helligdage, betales et tillæg på 100 pct. til den enkeltes timeløn. Der henvises i øvrigt til aftale om mulighed for at afslå overarbejde.

Præsteret overarbejde honoreres efter virksomhedens beslutning enten ved overtidsbetaling eller ved afspadsering. Placeringen af afspadseringen drøftes mellem virksomheden og medarbejderen.

Afspadsering skal ske senest indenfor 24 uger fra overarbejdets udførelse. Afspadseringen forlænges med samme procent som det præsterede overarbejde. På medarbejderens anmodning har arbejdsgiver pligt til at oplyse, hvor mange afspadseringstimer medarbejderen har optjent til afholdelse.

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

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.

§ 6 PENSION OG SUNDHEDSORDNING

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

1. Pensionsbidrag

Pr. 1. juni 2023 udgør pensionsbidraget følgende:

PENSIONSBRIDRAG

	1. juni 2023
Virksomheden	10,0 %
Medarbejderen	2,0 %
I alt	12,0 %

Pr. 1. maj 2025 udgør pensionsbidraget følgende:

PENSIONSBRIDRAG

	1. maj 2025
Virksomheden	11,0 %
Medarbejderen	2,0 %
I alt	13,0 %

2. Beregningsgrundlag

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

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

- Arbejdsgiverbetalt løn under voksenuddannelse
- Forskudttidstillæg
- Fritvalgs Lønkontoen
- Gratialer (dog ikke fødselsdags-, jubilæumsgratialer o.l.)

- Løn under barselsorlov
- Månedsløn (inklusive personlige tillæg)
- Overskudsdeling, der udbetales kontant
- Merarbejde og overtidsbetaling
- Resultatløn, provision og bonus
- Sygedagpenge betalt af arbejdsgiveren
- Sygeferiepenge
- Timeløn
- Ferietillæg

3. Pensionsbetingelser

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

Professionsbachelorstuderende og professionsbachelorstuderende i fritidsjob indmeldes ikke i pensionsordningen.

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

4. Pension kan udbetales som tillæg til lønnen

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

5. Medarbejdere i tilskudsberettiget fleksjob

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

6. Sundhedsordning

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

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

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

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

§ 7 FERIE

1. Ferie

Ferieloven er gældende.

2. Aftale om ferie

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

3. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres fagretligt. Uoverensstemmelser om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

4. Optjening og afholdelse af ferie i timer m.v.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

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

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

5. 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 lokalaftale om "ferie på forskud" samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen 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, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges 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".

6. Overførsel af ferie

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

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har medarbejderen imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

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

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

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

7. Modregning i ferietillæg

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved medarbejderens fratræden.

8. Forhøjet ferietillæg

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 i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

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

§ 8 FERIEFRIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- A.** Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
- B.** Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- C.** Feriefridagene betales som ved sygdom.

- D. Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefriidage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefriidag giver ret til en erstatningsfriidag.
- E. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefriidag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.
- F. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefriidage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- G. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.
- H. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefriidage/feriefriidagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrædte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefriidage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefriidage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefriidage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. OPSPARINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefriidage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder. Herefter er der ret til 5 nye feriefriidage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefriidagene.

Feriefriidagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

B. TILDELINGSORDNING

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

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 for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

§ 9 BARSEL/ADOPTION

A. BETINGELSER

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

B. GRAVIDITETSORLOV

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

C. FRAVÆR I DE FØRSTE 10 UGER EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

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

D. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

E. FRAVÆR FRA 11. UGE EFTER FØDSLEN (FOR FORÆLDRE TIL BØRN FØDT ELLER MODTAGET DEN 1. JUNI 2025 ELLER SENERE)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

F. EKSTRA PENSIONSBIDRAG

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), jf. litra C, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra G, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

G. SOCIALE FORÆLDRE OG NÆRTSTÅENDE FAMILIEMEDLEMMER

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

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/ eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra C og E.

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

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra E, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra A.

H. OVERSIGT OVER DET MAKSIMALE ANTAL UGER MED RET TIL FULD LØN

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forældre	Den social forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen:	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger 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 soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger fødslen

*Kan også afholdes indenfor 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.

§ 10 FRIHED OG FRAVÆR

1. Barns sygdom

- A. Medarbejderen har ret til frihed med fuld løn ved barnets første hele sygedag. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring. Reglen vedrører børn under 14 år.
- B. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

2. Barns hospitalsindlæggelse

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

3. Børneomsorgsdage

- A. Medarbejdere med mindst 9 måneders 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 Fritvalgs Lønkonto jf. § 4.

4. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

5. 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 Fritvalgs Lønkonto, jf. § 4.

6. Ledsagelse af nærtstående

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.

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.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. 4.

§ 11 SENIORFRIHED

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

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningensperiode, 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 placering af feriefridage, jf. § 8.

FRITVALGS LØNKONTO

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

PENSIONSBI DRAG

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

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 8, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 8, stk. 2, litra B) 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.

AFHOLDELSE AF SENIORFRIDAGE

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen 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 i maj måned 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 i maj måned meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDTIDSREDUKTION

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.

§ 12 TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER

1. Hvor kan en tillidsrepræsentant vælges?

De i virksomheden beskæftigede optikere og optometriste har ret til at vælge en tillidsrepræsentant for hvert af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikernes afdelingsområder, dog højst 5, der som sådan er deres talsmand over for virksomhedens ledelse. Flere afdelingsområder har ret til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant.

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

2. Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges mellem de optikere og optometriste, der har været ansat mindst 2 år i virksomheden. Hvis sådanne ikke findes

i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de optikere/optometriste, der har arbejdet der længst. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejderens organisering.

3. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og det er en selvfølge, at den omstændighed, at en optiker eller en optometrist fungerer som tillidsrepræsentant, ingensinde må give anledning til afskedigelse, eller til at dennes stilling forringes.

Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved fagretlig behandling, er virksomheden udover løn for varslingsperioden pligtig til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 1/2 års løn.

Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsrepræsentantens afskedigelse og størrelsen af den eventuelt tilkomne erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

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.

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået strids-spørgsmål og vedligeholde og fremme et roligt samarbejde med virksomheden.

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

Udførelsen af det tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten – for at opfylde sine pligter – må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med virksomheden eller dennes stedfortræder.

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

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

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 Urmagerne og Optikerne. 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.

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 for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

5. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til afsnit 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

6. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Synoptikoverenskomsten mellem Synoptik og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne 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/ af delinger.

§ 13 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

1. Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til op til 1 uges frihed med løn pr. kalenderår til at deltage i efter- og videreuddannelse, som er

godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

Medarbejderen kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport og kursusafgift. Virksomheden kan søge Optikernes Kompetenceudviklingsfond om refusion af lønudgifter, som er afholdt i forbindelse med medarbejderens efter- og videreuddannelse. Bestyrelsen fastsætter de nærmere retningslinjer herfor, jf. § 14, stk. 1, litra C, 2. dot.

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

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

2. Uddannelse i opsigelsesperioden

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 2 ugers frihed uden løn i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Optikernes Kompetenceudviklingsfond.

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

Bestemmelsen gælder ikke for professionsbachelorstuderende.

3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdsart og omfang tillader det, gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser, også relevante arbejdsmiljøkurser udbudt af Serviceforbundet.

Adgangen til deltagelse i arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

§ 14 OPTIKERNES KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

1. Optikernes Kompetenceudviklingsfond

- A.** Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne etableret en uddannelses-, kompetence- og samarbejdsfond for optikere og optometristere.

Fondens formål er:

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

- B.** Fonden er et sameje mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne, som administrerer de efter litra d indbetalte bidrag. Bestyrelsen består af 6 medlemmer, hvoraf de 3 udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3 af Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Formanden for bestyrelsen vælges for en periode på 1 år, og formandskabet går på skift mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne har udarbejdet i fællesskab.

Fondens regnskab offentliggøres én gang årligt.

- C.** Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
- administration og opkrævning af bidrag samt rimelige administrationsomkostninger,

- retningslinier for uddeling,
- regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
- fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

D. FINANSIERING

Pr. 1. marts 2025 udgør bidraget i alt 1.586 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2026 udgør bidraget i alt 1.660 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2027 udgør bidraget i alt 1.734 kr. pr. år pr. medarbejder, der er omfattet af overenskomsten.

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

2. DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden ydes pr. 1. januar 2022 fra arbejdsgiverside 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den førstkommende lønningsperiode efter 1. januar 2026 og med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027.

§ 15 VEDERLAG TIL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Serviceforbundet/Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne, 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 Serviceforbundet/Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne 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 2025.

Vederlaget udbetales fra Optikernes kompetenceudviklingsfond, jf. § 14, stk. 1, litra A. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med midler i fonden, bemyndiges fondens bestyrelse til en gang årligt at fastsætte et særskilt bidrag.

§ 16 AFGØRELSE AF TVISTIGHEDER

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende denne overenskomsts forståelse henvises til ”Norm for regler for behandling af faglig strid”.

Se nedenstående protokollat om behandling af tvistigheder:

1. Protokollat om behandling af tvistigheder

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende funktionærlov, ferielov, bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i optometri mv. ikke er bilagt lokalt på virksomheden, eventuelt under medvirken af Serviceforbundet/ Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

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

2. Organisationsmøde

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

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

Der udfærdiges normalt referat af organisationsmødet.

3. Generelle spørgsmål

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes møde i Dansk Erhverv Arbejdsgivers sekretariat til drøftelse

heraf. Et sådan møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

4. Gyldighedsperiode

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

§ 17 HOVEDAFTALE

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

§ 18 OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSTID

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025 og er gyldig til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2028.

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

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

A. Arbejdsmfrihed som følge af force majeure

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

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

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

B. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

Protokollat om ansættelsesbeviser

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

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

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst følgende oplysninger:

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

Anmærkning:

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

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

Anmærkning:

Ovenstående protokollat om ansættelsesbeviser udgår og erstattes af nedenstående Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) den 1. juli 2023.

Protokollat om ansættelsesbeviser pr. 1. juli 2023

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft den 1. juli 2023. Samtidig udgår ovenstående protokollat om ansættelsesbeviser.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1-7 samt artikel 15-19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1-3, §§ 2-5 samt §§ 12-15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at overenskomsten mellem Synoptik A/S og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne 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. Synoptik A/S kan alene pålægges en bod/godtgørelse såfremt Synoptik A/S ikke

inden for en frist af på 15 dage efter anmodning herom fra medarbejderen eller dennes organisation har berigtiget forholdet.

4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin forpligtelser i henhold til arbejdsvilkårsdirektivet, kan rejses efter de fagretlige regler.

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om deltidsarbejde

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

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

Parterne har i forbindelse med indgåelse af denne implementeringsaftale gennemgået deltidsdirektivet og sammenholdt dette med overenskomstens bestemmelser om deltidsarbejde.

Parterne er enige om, at overenskomsten ikke indeholder bestemmelser der strider mod direktivet, idet de eventuelle forskelle er begrundet i objektive grunde og forhold indenfor arbejdsområdet.

Aftalen har virkning fra 20. januar 2001.

Protokollat om ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob

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

- a. Ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob kan ikke i praktikperioderne finde sted og/eller opretholdes, såfremt ansættelsen er i den samme virksomhed, som udgør praktikstedet.
- b. Ansættelse af professionsbachelorstuderende i optometri i fritidsjob kan i samme virksomhed, som udgør praktikstedet alene etableres som

tidsbegrænsede ansættelsesforhold, der automatisk ophører inden påbegyndelsen af en praktikperiode.

Hensigtserklæring om praktikpladser til studerende

Synoptik A/S og Serviceforbundet/Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne er indstillet på at medvirke til at tilvejebringe praktikpladser for studerende i en kommende professionsbacheloruddannelse i optometri i det omfang, der måtte være behov herfor, og når det er foreneligt med Synoptik A/S's tarv.

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomheden 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.

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

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

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

Aftale om forståelse af Aftale om arbejdstid for deltidsansatte

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

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

Forståelsesaftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

Såfremt virksomheden overgår til opsparingsordningen i § 8, stk. 2, litra A, kan medarbejderen fortsat afholde tildelte feriefridage jf. § 8, stk. 1, eller § 8, stk. 2, litra B, i den ferieafholdelsesperiode, hvor de er tildelt.

Aftale om professionsbachelorstuderende

Såfremt længden og/eller placeringen af praktikperioderne for professionsbachelorstuderende ændres, skal overenskomstens § 3, stk. 2, genforhandles mellem parterne. Genforhandling skal ske snarest muligt efter, at parter-

ne er blevet bekendt med eventuelle ændringer, og inden ændrede regler træder i kraft.

Såfremt parterne ved genforhandling ikke kan blive enige, bortfalder overenskomstens § 3, stk. 2, i sin helhed ved ikrafttræden af ændrede regler, og der sker tilbagefald til bestemmelsen i 2014/2017 overenskomstens § 3, stk. 2a. Der henvises i den forbindelse til overgangsordningen for professionsbachelorstuderende i 2010/2012 overenskomsten § 3.

Aftale om ændring af arbejdstidsplanperiode

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

Det forudsættes, at deltidsansatte, der ønsker flere timer/fuldtid, tilgodeses i forbindelse med indgåelse af lokalaf-talen om ændret arbejdstidsplanperi-ode.

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

Det skal sikres, at lokalaf-talen indeholder aftale om opsigelse/genforhand-ling.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gæl-dende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. 29. februar 2028. Allerede indgåede lokalaf-taler løber dog videre, uanset bortfald af ovenstående, indtil eventuel opsigelse i henhold til lokalaf-talens opsigelsesregler.

Aftale om mulighed for at afslå overarbejde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet er enige om, at medarbej-dere kan 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 medarbejde-ren har gjort virksomheden opmærksom herpå 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 nært-ståendes bryllup, sølvbryllup, guldbryllup 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 helbredsmæssig betydning.

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

Administrationsomkostninger i arbejdsmarkedspensionsordninger

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i arbejdsmarkedspensionsordninger 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.

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

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 bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Urmagerne og Optikerne.

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

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

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af optikeroverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaf tale 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 Urmagerne og Optikerne og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

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. Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes ved udleveringen.

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 forpligtelser 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.

Synoptik 

Synoptik A/S

Lyskær 1

DK-2730 Herlev

Telefon 3673 7755

info@synoptik.dk

www.synoptik.dk

SERVICE
FORBUNDET

Serviceforbundet

Ramsingsvej 30

2500 Valby

Telefon 7015 0400

service@forbundet.dk

www.serviceforbundet.dk

DANSK
ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk

SERVICEFORBUNDET

URMAGERNE OG OPTIKERNE

Urmagerne og Optikerne

Telefon 3547 3400

uol@forbundet.dk

www.uol.dk

