

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Butiksoverenskomsten

LANDSOVERENSKOMST
for butikker 2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

HK HANDEL

INDHOLD

§ 1	Arbejdstid	5
	1. Arbejdstid, fuldtidsansatte.....	5
	2. Arbejdstid, deltidsansatte.....	9
	3. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer.....	13
	4. Forskudttidstillæg	13
	5. Overarbejde	14
	6. Fleksibel arbejdstid.....	15
§ 2	Løn	15
	1. Personlig løn	15
	2. Løn, faglært.....	16
	3. Løn, butiksmedhjælper	16
	4. Løn, ufaglært	16
	5. Anciennitets tillæg	16
	6. Løn, deltid	17
	7. Løn, midlertidige assistancer og vikarer	17
	8. Løn, unge under 18 år.....	17
	9. Løn, elever	18
	10. Løn, butiksmedhjælperelever.....	19
	11. Løn, KVV-studerende	19
	12. Fritvalgs Lønkonto	20
	13. Lønssystemer (bonus, provision, resultatlø m.v.)	21
	14. Lønberegning for brudte måneder	22
	15. Kontingenttræk	22
§ 3	Mellemledere	22
§ 4	Pension	23
	1. Pensionssatser	23
	2. Beregningsgrundlaget	23
	3. Betingelser for at have ret til pension	24
	4. Skift af pensionsleverandør	25
	5. Forsikring - elever.....	26
§ 5	Fravær	26
	1. Ferie	26
	2. Feriefridage	27
	3. Sygdom	27
	4. Barsel (graviditet, adoption og orlov)	28
	5. Barns første sygedag	30
	6. Børns sygdom/hospitalsindlæggelse.....	30
	7. Arbejdsmfrihed som følge af force majeure	31
§ 6	Elever	31
	1. Elever	31
	2. KVV-studerende.....	34

§ 7 Uddannelse	35
1. Efteruddannelse	35
2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS uddannelses- og samarbejdsfond.....	38
§ 8 Tillidsrepræsentanter	38
1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?	38
2. Valget til tillidsrepræsentant.....	39
3. Tillidsrepræsentantens opgaver.....	40
4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	40
5. Adgang til IT og internet	41
6. Klubber, opslag	41
7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant	42
§ 9 Uoverensstemmelser	43
1. Uoverensstemmelser.....	43
2. Organisationsmøde	43
3. Generelle spørgsmål.....	43
4. Gyldighedsperiode.....	43
§ 10 Arbejdsmiljø	44
§ 11 Personlig opsigelse	44
1. Funktionærer.....	44
2. Ikke-funktionærer.....	44
§ 12 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	45
1. 50 pct.-reglen	45
2. Overenskomstens område.....	47
3. Overenskomstens varighed	49
 Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets Direktiv af 23. november 1993)	 49
 Aftale om natarbejde og helbreds kontrol.....	 50
 Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådets direktiv af 28. juni 1999)	 51
 Aftale om forståelse af aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (Rådet direktiv af 28. juni 1999)	 54
 Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde (Rådets direktiv af 15. december 1997 om deltidsarbejde).....	 55
 Aftale om pensionsordninger.....	 58

Vejledning om skift af pensionsleverandør – butiksoverenskomsten og kontor- og lageroverenskomsten.....	63
Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob.....	66
Aftale om ferie.....	67
Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere.....	69
Aftale om aflønning af butiksmedhjælperelever og butiksmedhjælper.....	75
Aftale om ansættelsesbeviser.....	76
Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter.....	77
Aftale om fælles dagligvareoverenskomst.....	78
Aftale om overenskomstfravigende aftaler.....	79
Aftale om velfærd.....	79
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	85
Aftale om kompetenceudviklingsfond.....	86
Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond.....	90
Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen.....	91
Aftale om ligeløn.....	91
Aftale om implementering af ligelønsloven.....	92
Organisationsaftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter mv.....	95
Stikordsregister.....	96

§ 1 ARBEJDSSTID

a. Timetal

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 § 1, stk. 5.

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 § 1, stk. 5.

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 § 1, stk. 5. 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.

c. Regler for arbejdets placering

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.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 9 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

1. Arbejdstid, fuldtidsansatte

Friweekenderne tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes to på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekendfrihed skal fordeles passende over planperioden, og således at to på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af to på hinanden følgende friweekender.

Hvor det er rimeligt 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 7 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 9 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode, jf. tillige litra c, 4. afsnit. Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. Bestemmelserne i dette afsnits 1. og 2. punktum finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

d. Særlige regler - arbejdstid

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

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke i følgende situationer:

Salg af automobiler

Salg fra butikker på campingpladser

Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudstyr

Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvarer

Salg af husdyr

Salg af varer fra dyreparker

Salg fra forlystelseshaver

Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger
Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnettet
Salg fra butikker i stationsbygninger
Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre
Salg fra butikker ved havnearealer
Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent
Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand
Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

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 arbejdstiden slutter senere end kl. 17.45.

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

f. Ændringer 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.

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

g. Søgnehelligdage

For hver søgnehelligdag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, 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 nytårsaf-tensdag fra det tidspunkt, hvor butikken lukker tidligere end normalt på denne ugedag.

For butikker, der holder lukket på søgnehellidgde, gælder:

- Hvis en søgnehellidgdag, 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.

For butikker, der holder åbent grundlovsdag og/eller juleaftensdag gælder:

- Hvis en grundlovsdag eller juleaftensdag falder på en fuldtidsansat medarbejders arbejdsdag eller fridag, er medarbejderen berettiget til anden frihed i ugen eller perioden svarende til 3,7 time pr. dag.

AFTALE

Under forudsætning af, at lov om butikstid ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og hellidgde, gælder med virkning fra lovændringen ikrafttræden tillige følgende:

§ 1, stk. 1, litra g, 1. og 2. afsnit, udgår og erstattes af:

I uger med søgnehellidgde reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbejder med et antal timer for hver søgnehellidgdag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag) samt grundlovsdag og juleaftensdag.

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at fuldtidsansatte reduceres med 7,5 timer pr. søgnehellidgdag, grundlovsdag eller juleaftensdag i den pågældende uge eller planperiode.

§ 1, stk. 1, litra g, 3. afsnit, udgår og erstattes af følgende:

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.

§ 1, stk. 1, litra g, 4. og 5. afsnit udgår.

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

- a. Timetal
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.

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

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

Såfremt der ikke foreligger en arbejdstidsplan, aflønnes arbejdstimer ud over 37 timer pr. uge som overarbejde efter § 1, stk. 5.

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 § 1, stk. 5. 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.

- c. Regler for arbejdets placering
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.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 9 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode.

2. Arbejdstid, deltidsansatte

Friweekenderne tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes to på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekenfrihed skal fordeles passende over planperioden og således, at to på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af to på hinanden følgende friweekender.

Hvor det er rimeligt 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 arbejds-søndage, som overstiger 7 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 9 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag, over en 16-ugers periode, jf. tillige litra c, 4. afsnit. Fravigelse af denne hovedregel kan ske ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden. Bestemmelserne i dette afsnits 1. og 2. punktum finder tilsvarende anvendelse for medarbejdere, der er beskæftiget i butikker, der har søndagsåbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

d. Særlige regler – arbejdstid

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

Reglerne for arbejdets placering, jf. litra c, gælder heller ikke i følgende situationer:

Salg af automobiler

Salg fra butikker på campingpladser

Salg af lystbåde, campingvogne, telte og lejrudstyr

Salg af planter, blomster, kranse, samt havebrugsvarer

Salg af husdyr

Salg af varer fra dyreparker

Salg fra forlystelseshaver

Salg fra butikker i tilknytning til udstillinger
Salg fra serviceanlæg beliggende på motorvejsnettet
Salg fra butikker i stationsbygninger
Salg fra butikker i lufthavne og trafikcentre
Salg fra butikker ved havnearealer
Salg fra bagerforretninger, der holder søndagsåbent
Salg fra butikker på skibe, der besejler internationalt farvand
Salg fra sortimentsbutikker, jf. lov om butikstid fra 1994

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 arbejdstiden slutter senere end kl. 17.45.

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

f. Ændringer 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 med medarbejderen kan regler om varsler af arbejdstiden fraviges.

g. Søgnehelligdage

For hver søgnehelligidag (nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, St. Bededag, 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. Det betyder, at der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.

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

Ovenstående regler for søgnehellidage anvendes også for nytårsaf-tensdag fra det tidspunkt, hvor butikken lukker tidligere end normalt på denne ugedag.

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

- 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.

For butikker, der holder åbent grundlovsdag og/eller juleaftensdag gælder:

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

AFTALE

Under forudsætning af at lov om butikstid ændres således, at butikker generelt kan holde åbent på søn- og helligdage, gælder med virkning fra lovændrin-gen ikrafttræden tillige følgende:

§ 1, stk. 2, litra g, 1. og 2. afsnit, udgår og erstattes af:

1 uger med søgnehellidage reduceres arbejdstiden for den enkelte medarbej-der med et antal timer for hver søgnehellidag (nytårsdag, Skærtorsdag, Lang-fredag, påskedag, 2. påskedag, St. Bededag, Kr. Himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, 1. juledag og 2. juledag) samt grundlovsdag og juleaftensdag.

Reduktionen sker i forhold til medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på:

over 10 timer reduceres med 3,5 timer

over 20 timer reduceres med 4,5 timer

over 25 timer reduceres med 5,5 timer

over 30 timer reduceres med 7,0 timer

pr. søgnehellidag, grundlovsdag eller juleaftensdag i den pågældende uge eller planperiode.

§ 1, stk. 2, litra g, 3. afsnit, udgår og erstattes af følgende:

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.

§ 1, stk. 2, litra g, 4. og 5. afsnit udgår.

• • • • •

h. Sygdom og ferie

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

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.

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

	1. marts 2010	1. marts 2011
Hverdage kl. 18.00–06.00	Kr. 22,95	Kr. 23,40
Lørdage kl. 15.00–24.00	Kr. 40,70	Kr. 41,50
Søn- og helligdage kl. 00.00–24.00	Kr. 46,05	Kr. 46,95

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

3. Arbejdstid, midlertidige assistancer og vikarer

4. Forskudt-tidstillæg

i virksomheden. Overstiger beskæftigelsen for den enkelte 15 timer om ugen, udbetales hele satser for samtlige timer.

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.

5. Overarbejde

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

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

a. Betaling - overarbejde

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

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.

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 pct.

Der regnes med halve timer.

b. Afspadsring

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

Fritidens placering aftales mellem virksomheden 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.

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

6. Fleksibel arbejdstid

§ 2 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.
- 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.
- e. Parterne 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.
- f. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i litra c, kan hver af parterne begære en forhandling.
- g. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- h. Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist som resultatløn, bonus, provision m.v., jf. stk. 13.

1. Personlig løn

2. Løn, faglært

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet aflønnes således:

	1. marts 2010 kr. pr. md	1. marts 2011 kr. pr. md
Minimalløn	Kr. 18.016,00	Kr. 18.297,00

3. Løn, butiksmedhjælper

Butiksmedhjælper aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens almindelige lønbestemmelse for ufaglærte, idet der dog betales et særligt butiksmedhjælper tillæg på kr. 750,00 pr. md. med virkning fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen afsluttes.

Der henvises i øvrigt til Aftale om aflønning af butiksmedhjælperlever og butiksmedhjælper, jf. side 75.

4. Løn, ufaglært

Ufaglærte medarbejdere aflønnes således:

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
Minimalløn	Kr. 16.516,00	Kr. 16.797,00

5. Anciennitets tillæg

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på:

1. marts 2010	1. marts 2011
2,25 kr./time	2,50 kr./time

Butiksmedhjælper med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på:

1. marts 2010	1. marts 2011
2,25 kr./time	2,50 kr./time

Ufaglærte medarbejdere med 1 års anciennitet i virksomheden aflønnes med et tillæg på:

1. marts 2010	1. marts 2011
2,25 kr./time	2,50 kr./time

- a. Deltidsansatte 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 deltidsansat, 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 den deltidsansatte ud over den normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn. Såfremt den deltidsansatte er omfattet af en 16-ugers plan, ydes overarbejdsbetaling, hvis den deltidsansatte i den enkelte uge har merarbejdstimer, som betyder, at de 37 timer i gennemsnit overskrides.

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, 3 og 4. 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.

- a. Unge, som på grund af arbejdets karakter, jf. erhvervsuddannelseslovens bestemmelser, ikke skal have oprettet uddannelsesaftale samt unge, der arbejder i virksomheder, der ikke kan godkendes som praktikvirksomhed, aflønnes således:

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
Minimalløn	Kr. 8.714,00	Kr. 8.874,00

6. Løn, deltid

7. Løn, midlertidige assistancer og vikarer

8. Løn, unge under 18 år

- b. Unge uden uddannelsesaftale, der udfører fagligt arbejde i virksomheder, der også før 1/1 1991 kunne godkendes som praktikvirksomhed, aflønnes således:

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
Minimalløn	Kr. 10.364,00	Kr. 10.524,00

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

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

- d. Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes efter reglerne i § 2, stk. 4.
- e. Nærværende bestemmelse anvendes bl.a. for alle hjælpefunktioner på butiksområdet og de dertil knyttede lagerfunktioner etc.

9. Løn, elever

- a. Minimalløn:

	1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
1. år	9.406,00	9.642,00
2. år	10.497,00	10.759,00
3. år	11.548,00	11.837,00
4. år	12.510,00	12.823,00

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 770,00 pr. md.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Er en uddannelsesaftale f.eks. indgået på 2 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 2. sats og derefter med henholdsvis 3. og 4. 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 faget faglærte minimalløn, jf. stk. 2.

- b. Elever, over 21 år
Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis virksomheden eller eleven ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.
- c. Elever, 25 år eller derover
Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter satsene for ufaglærte, jf. stk. 4.

Elever aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens elevsats 1. og 2. år.

Elever uden forudgående uddannelsesmæssige forudsætninger aflønnes det 1. år i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 1. år og 2. år i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 2. år.

Elever med forudgående uddannelsesmæssige forudsætninger aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 2. år.

Til elever, der inden uddannelsesforholdet start, har bestået højere handelseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg, der udgør kr. 770,00 pr. md.

Der henvises i øvrigt til Aftale om aflønning af butiksmedhjælpererelever og butiksmedhjælperere, jf. side 75.

KVU'ere aflønnes i praktikperioden med:

1. marts 2010 kr. pr. md.	1. marts 2011 kr. pr. md.
12.969,00	13.294,00

Lønnen betales for den tid af uddannelsen, der udgør praktikperioden. Denne udbetales månedvis. Virksomheden og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for praktikperioden i virksomheden, inklusive

10. Løn, butiksmedhjælpererelever

11. Løn, KVU-studerende

overenskomstmæssige stigninger, fordeles over hele uddannelsesperioden (praktik og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

12. Fritvalgs Lønkonto

Indledning

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

Indbetaling

Der afsættes 1 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Feriefridage og pension

Medarbejderen kan hvert år i marts måned, hvis medarbejderen på det tidspunkt har erhvervet ret til feriefridage, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i marts måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår. Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på kr. 75. 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, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog maksimalt 3 gange årligt.

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

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

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

Lokalaftale

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestændet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

- a. Med det formål at styrke den enkelte virksomheds konkurrenceevne og udvikling, er parterne 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, arbejdskendskab 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 parterne.
- d. Der er mellem parterne 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 gennemskuelige og åbne principper. Et lønsystem skal være funktionsdygtigt, herunder overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse til ændrede

13. Lønsystemer (bonus, provision, resultatløn m.v.)

forudsætninger, herunder regler for opsigelse. Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus m.v. kan indgå som elementer i lønsystemet.

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 der være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidgange, 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 medarbejderes løn og videresende dette til HK.

§ 3 MELLEMLEDERE

1. Denne bestemmelse omfatter mellemledere, som uden at være omfattet af overenskomstens § 12, stk. 2, litra c, 2. afsnit, har et særligt ansvar i butikken.
2. Mellemledere behandles efter §§ 1, 3 og 4 i Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL og HK/Privat. Disse bestemmelser er optrykt i Aftale om forståelse af Aftale om mellemledere, side 69.
3. Mellemledere kan ansættes i henhold til nedenstående regler. I butikker med mindst 4 medarbejdere omfattet af overenskomsten kan én af disse ansættes som mellemleder. Herudover kan der ansættes yderligere én mellemleder i butikker med mindst 12 medarbejdere.

Derefter kan ansættes yderligere én 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.
 5. Aftale om ansættelse som mellemleder indgås mellem mellemlederen og virksomheden.
 6. Allerede ansatte, som overgår til ansættelse efter denne bestemmelse, bevarer den opnåede anciennitet i butikken. Det samme er tilfældet, hvor en medarbejder overgår fra ansættelse som mellemleder til almindelige vilkår.

Allerede ansatte pr. 1. marts 2004 kan ikke pålægges ansættelse som mellemleder uden aftale herom.

§ 4 PENSION

Der opkræves et bidrag på 11,4 pct. af den pensionsgivende løn.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3, således at virksomhedens bidrag udgør 7,6 pct. og medarbejderens bidrag udgør 3,8 pct.

- a. Følgende lønelementer indgår i den pensionsgivende løn:
 - Fast løn
 - Forskudttidstillæg
 - Ferietillæg
 - Bonus, der beror på en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen om grundlaget for bonusberegningen og bonusudbetaling
 - Overskudsdeling, hvor det skriftligt er aftalt, at overskudsdelingen er pensionsbærende

1. Pensionssatser

2. Beregningsgrundlaget

- Medarbejdere, der efter ferieloven kræver 12 pct. i feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og ferietillæg, har alene ret til pension af feriegodtgørelsen for den del af lønnen, som er betalt for den faste arbejdstid
- b. Følgende lønelementer indgår ikke i den pensionsgivende løn:
- Overarbejdsbetaling
 - Merarbejde, som kun undtagelsesvis aftales med deltidsansatte
 - Medarbejdergoder - uanset deres skattemæssige behandling
 - Feriegodtgørelse, som udbetales ved jobskifte eller ved fratræden
 - Vilkårige løntillæg, eksempelvis tantieme og gratiale - uanset hvor ofte og hvor regelmæssigt de har været udbetalt

3. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 9 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Pr. den 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejds-markedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.
- For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.
- For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales årligt sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg, jf. ferielovens § 23, stk. 2. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget, jf. ferielovens § 23, stk. 2.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

FunktionærPension
Østbanegade 135
Postboks 834
2100 København Ø
Telefon: 39205151
Fax: 39203000

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der har indgået aftale med FunktionærPension om arbejdsmarkedspension, medmindre parterne er enige herom.

4. Skift af pensionsleverandør

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- 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.
- Der henvises til vejledning om skift af pensionsleverandør, side 63

Nærværende aftale har virkning for pensionskift, der gennemføres senere end 1. marts 2004.

Der henvises endvidere til Aftale om pensionsordninger, side 58, samt Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

5. Forsikring - elever

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har med virkning fra 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikrings-selskab efter virksomhedens valg, ligesom Dansk Erhverv Arbejdsgiver er berettiget til at oprette en gruppelivslignende 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.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt

Invalidesum på kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000

Dødsfaldssum på kr. 300.000.

§ 5 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 f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.
- c. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra et ferieår til et andet henvises til Aftale om ferie, side 67.
- d. Virksomheden kan anvende det af parterne godkendte feriekort i

stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

Der henvises endvidere til Aftale om ferie, side 67.

- a. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.
- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.
- g. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.
- h. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

Der henvises endvidere til Frivalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

- 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

2. Feriefridage

3. Sygdom

varighed. Endvidere kan lægeattest kræves ved hyppigt, kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.

4. Barsel (graviditet, adoption og orlov)

- a. Der henvises til gældende lovgivning.
- b. Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). En medarbejder, 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 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

- c. Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. kr. 130,00 pr. time.

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

- d. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 130 kr. pr. time.

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

- e. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov fra uge 15-uge 23	9 uger med fuld løn, dog maks. kr. 130,00 pr. time. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

For forældreorlov, der påbegyndes 1. marts 2011 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselsorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov fra uge 15-uge 25	11 uger med fuld løn, dog maks. kr. 130,00 pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

- f. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-tidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. md	Arbejdstager- bidrag kr. pr. md	Samlet bidrag kr. pr. md
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

5. Barns første sygedag

- 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, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro og loveerklæring.

6. Børns sygdom/hospitals-indlæggelse

- 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. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.
 - c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
 - d. Der ydes fuld løn, dog maks. kr. 130,00 pr. time.
 - e. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.
- a. I overensstemmelse med Forældreorlovsdirektivet har medarbejderen ret til arbejdsfrihed 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.

7. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

§ 6 ELEVER

Vedrørende elevers lønsatser henvises til § 2, stk. 9 og 10.

- a. Område
Denne bestemmelse gælder for elever omfattet af bekendtgørelse om detailhandelsuddannelser samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven.
- 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.

1. Elever

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis 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.

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelse om detailhandelsuddannelser.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige efter aftale med eleven en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål.

c. Prøvetid

Prøvetiden for elever er 3 måneder, jf. erhvervsuddannelsesloven.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles skriftligt eleven hurtigst muligt.

d. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt til overenskomstens § 5.

e. Ferie efter afsluttet uddannelse

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

f. Arbejdsskader

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

g. Arbejdstid - elever

Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven.

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.

h. Befordring - elever

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

Eleven skal i videst muligt omfang benytte offentlige befordringsmidler. Hvis dette medfører urimeligt store ulemper for eleven, kan eget befordringsmiddel bruges.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde, og hvor dette er muligt, skal der anvendes abonnementskort, klippekort o.l. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km. eller derover.

Efter ovennævnte regler, ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem sædvanlig bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie.

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km.

I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion.

- i. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb
Virksomheden refunderer eleven udgifter til undervisningsmaterialer for op til kr. 600,00 for det samlede uddannelsesforløb samt udgifter i forbindelse med fagprøve.

Beordres en elev til skoleophold efter erhvervsuddannelseslovens regler om frit skolevalg, skal elevens udgifter hertil afholdes af virksomheden.

Ved elevens ophold på handelskostskole betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi, dog max. det af Undervisningsministeriet fastsatte beløb (pr. 1. januar 2010 kr. 470,00 pr. uge).

- j. Praktik i udlandet - elever
Udstationerede elever er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

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.

- k. 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 medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.
- Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de fornødne kvalifikationer til at forestå oplæringen af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coachingkursus eller lignende.
- l. Uoverensstemmelser
Uoverensstemmelser mellem elever og virksomhederne søges forligt ved forhandling under medvirken af parterne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.
- m. Anciennitet
Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes anciennitet ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.
- n. I øvrigt
I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

2. KVU-studerende

Vedrørende KVU-studerendes lønsatser henvises til § 2, stk. 11.

- a. Område
De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.
- b. Ansættelsesvilkår
For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

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

§ 7 UDDANNELSE

a. Kompetenceudvikling

Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige, almene og personlige udvikling, anbefales det, at virksomheden og medarbejderne arbejder systematisk med såvel formel uddannelse som kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem opkvalificering og nye arbejdsorganiseringsformer samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen en rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Både virksomhed og medarbejder opfordres til at tage et fælles ansvar for at fremme kompetenceudviklingen med henblik på at sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.

I det omfang medarbejderen og virksomheden er enige herom, anbefales deltagelse i længerevarende efter- og videreuddannelsesforløb. I sådanne situationer anbefaler parterne, at virksomhederne overvejer, om der bør ansættes vikarer.

b. Planlægning af kompetenceudvikling

Parterne anbefaler, at medarbejderudvikling planlægges i forbindelse med regelmæssige medarbejdersamtaler.

Medarbejdersamtaler kan med fordel planlægges og gennemføres ved at anvende www.samtales123.dk, der er udviklet af parterne i regi af Uddannelsesfonden.

Parterne anbefaler, at der for ufaglærte medarbejdere med mere end 5 års anciennitet i detailhandel gennemføres en Individuel Kompetence Afklaring (IKA) på en erhvervsskole som forberedelse til en medarbejdersamtale.

Det anbefales ligeledes, at der ved planlægningen af kompetenceudviklingen tages udgangspunkt i medarbejderens jobmæssige situation, alder og anciennitet, og det anbefales, at der opstilles personlige udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Medarbejderen kan få attesteret sin deltagelse i virksomhedsinterne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

I virksomhedens samarbejdsudvalg kan der drøftes rammer og prin-

1. Efteruddannelse

cipper for uddannelse og udvikling. Sådanne rammer og principper bør også fastlægges i virksomheder uden samarbejdsudvalg, hvilket f.eks. kan ske ved nedsættelse af et uddannelsesudvalg.

- c. Branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse
Deltager medarbejderen i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser, har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens behov ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i mindst 6 måneder.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 2 år, afholder virksomheden kursusafgifter, transport og eventuelt løntab, i det omfang det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser, der er anerkendt af overenskomstparterne.

Parterne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Deltager en medarbejder i anerkendt efteruddannelse med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsesstunden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler virksomheden evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med virksomheden.

Deltager medarbejderen i fjernundervisning aftalt med virksomheden, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

- d. Selvalgt uddannelse
Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under butiksoverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden.

Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længerevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år. Mulighed for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne, jf. pkt. 5 i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond", side 86. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 400,00 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond". For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Medarbejdere kan ansøge Handlens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond".

e. Faglig kvalificering

- Med henblik på at opnå faglig kvalificering inden for en periode på 3 år gives der den enkelte medarbejder ret til 5 ugers frihed pr. år til at deltage i de af parterne anerkendte meritgivende kurser under forudsætning af:
 - Medarbejderen er fyldt 25 år.
 - Medarbejderen har enten 5 års anciennitet i nuværende virksomhed eller 6 års faglig anciennitet inden for detailhandlen, 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, f.eks. opgjort via individuelt kompetenceafklarende forløb.
 - Uddannelsesforløbet aftales med virksomheden (både den praktiske og teoretiske del samt fagprøve).

I perioden for faglig kvalificering er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS uddannelses- og samarbejdsfond

- a. Parterne har etableret en Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet.

Fondens formål er:

- at fremme og udvikle uddannelse og uddannelsesniveaet inden for detailområdet med særligt henblik på at sikre virksomhederne en arbejdskraft med tilstrækkelige faglige kvalifikationer,
- at udvikle og afprøve uddannelser der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem, og
- at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanterne.

Der henvises i øvrigt til fondens vedtægter.

- b. Finansiering
Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til 308,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat, der er omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2011, såfremt fondens opgaver nødvendiggør dette.

Indbetaling af bidrag til fonden sker til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, hos hvem beløbene beror.

3. DA/LO's Oplysnings- og Uddannelsesfond
Til DA/LO's Oplysnings- og Uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningssuge efter 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 8 TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges?

- a. Mindst 6 organiserede medarbejdere
I virksomheder, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes stedfortræder.
- b. Indtil 5 organiserede medarbejdere
I virksomheder, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, hvor der beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsen-

tant, 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.

Der henvises endvidere til Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter side 77.

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der begge kan være deltidsansatte, 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 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller medarbejder under 18 år kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.
- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af HK HANDEL og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valget af tillidsrepræsentant.

2. Valget til tillidsrepræsentant

- g. Ved sin godkendelse garanterer HK HANDEL, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- h. Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin 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 fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.
- b. Når en sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør medarbejderen drøfte dette direkte med ledelsen.
- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.
- d. 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 forbundets ledelse.
- e. Udførelsen af de tillidsrepræsentantens 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.
- f. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

4. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

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

- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- d. Vederlaget udgør:
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

Vederlaget udbetales fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS uddannelses- og samarbejdsfond, jf. § 7, stk. 2, litra a.

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

5. Adgang til IT og internet

- 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.
- c. På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.
- d. Hvor der er mulighed herfor, stiller virksomheden lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

6. Klubber, opslag

7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. Parterne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter Dansk Erhverv Arbejdsgiver med henblik på eventuel afholdelse af møde mellem parterne inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.
- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden 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 funktionærlovens § 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 tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- g. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- h. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet, om hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 9 UOVERENSSTEMMELSER

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid".

Hvis en faglig uoverensstemmelse eller uoverensstemmelse vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er løst lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen forhandles under medvirken af parterne 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, uoverensstemmelsen drejer sig om, samt den pågældende sagsbehandler. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af parterne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted herfor 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.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse parter afholdes møde på Dansk Erhverv Arbejdsgivers 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.

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

1. Uoverensstemmelser

2. Organisationsmøde

3. Generelle spørgsmål

4. Gyldighedsperiode

§ 10 ARBEJDSMILJØ

1. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
2. Parterne er enige om, at der, ved tastearbejde og arbejde ved udgangskasser i butikker, med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.
3. I virksomheder, hvor der ikke findes sikkerhedsorganisation, kan den i henhold til § 8 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation.
4. Efter aftale med ledelsen kan der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives sikkerhedsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante arbejdsmiljøkurser.

Denne frihed er uden løn, med mindre andet er bestemt i arbejdsmiljøloven.

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

§ 11 PERSONLIG OPSIGELSE

1. Funktionærer

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

2. Ikke-funktionærer

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.

§ 12 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

a. Betingelser

HK HANDEL kan kun indgå overenskomst med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

1. 50 pct.-reglen

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil ikke kræve 50 pct.-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 overenskomstkrav 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, f.eks. 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.

b. Fremgangsmåde

Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal HK HANDEL over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 pct.-reglen er opfyldt, skal HK HANDEL og virksomheden over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 overenskomstkravet 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, 2. afsnit, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

Aftale om forståelse af 50 pct.-reglen

Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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 besvogrede 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 stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever, tæller helt.
- b. Deltidsansatte medregnes således:

Under 15 timer ugentlig:	medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig:	medregnes halvt
30 timer ugentlig eller derover:	medregnes helt
- c. 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.

- 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 myndig-

2. Overens- komstens område

hed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.

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

- b. Omskrivning af overenskomster til Landsoverenskomsten
En overenskomst mellem HK HANDEL og en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, omskrives fra overenskomstens udløbstid til nærværende overenskomst, medmindre betingelserne i stk. 2, litra a, 2. afsnit, for krav om særbestemmelser er opfyldt.

Omskrivningen skal ske således, at lønsatser, der ligger under eller over overenskomstens, ændres til dennes satser, og der gives medarbejdere, hvis løn ifølge de eventuelle højere satser ligger over overenskomstens, personlige tillæg, i hvilke der ikke kan modregnes, og som mindst skal svare til forskellen mellem overenskomstens satser og den højere sats, hvorefter pågældende var aflønnet.

- c. 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 kontor- og lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL / 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.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

3. Overenskomstens varighed

København, februar 2010

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Poul Erik Pedersen
Laurits Rønn

HK HANDEL
Jørgen Hoppe

Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets Direktiv af 23. november 1993)

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 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, 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 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 halvdelen 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 højest 2 år.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå

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

Hvem forestår helbredskontrollen

Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbredsproblemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

**Aftale om
implementering af direktiv om
tidsbegrænset ansættelse
(Rådets direktiv af 28. juni 1999)**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse i butiksoverenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om, at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og at denne aftale implementerer nævnte direktiv.

Aftalens formål er,

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

§1 Formål

§2 Anvendelses- område

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a. ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a. "en person med tidsbegrænset ansættelse": En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. "en sammenlignelig fastansat": En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

Virksomheden skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, om hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Virksomheden skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Virksomheden bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fælleskabsbestemmelser.

§5 Bestemmelser om misbrug

§6 Information og beskæftigelsesmuligheder

§7 Information og høring

§8 Afsluttende bestemmelser

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

**Aftale om
forståelse af aftale om implementering af direktiv om
tidsbegrænset ansættelse
(Rådet direktiv af 28. juni 1999)**

Der har mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL været ført forhandlinger om implementering af Rådets direktiv om tidsbegrænset ansættelse.

I forbindelse med forhandlingerne har der været enighed om, at såvel midlertidige ansatte som vikarer er omfattet af butiksoverenskomsten i sin helhed, herunder reglerne om arbejdstid. Dog er det for så vidt angår arbejdstidsplaner aftalt, at for såvel fuldtids- som deltidsansatte, som antages for en periode på mindre end 16 uger, tilrettelægges arbejdstiden som et gennemsnit over det antal uger, de er ansat, idet denne gruppe ikke kan være omfattet af en 16-ugers plan. Med denne undtagelse gælder de øvrige bestemmelser i § 1 om arbejdstid for midlertidige ansatte og vikarer.

Der er ligeledes enighed om, at rettigheder som f.eks. feriefridage, løn under barsel, efteruddannelse, barns 1. sygedag m.v., som opnås efter 6/9 måneders anciennitet, opnås uanset om anciennitet er opnået gennem flere uafbrudte tidsbegrænsede ansættelser eller et ansættelsesforhold.

Personer, der af et arbejdsbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed, er ikke omfattet af ovenstående.

**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").

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for 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.

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 virksomheder og arbejdstagere.

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.

§1 Gyldighedsområde

§2 Aftalens formål

§3 Definitioner

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 ikkeforskelsbehandling som anført i 1. afsnit, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§5 Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikkeforskelsbehandling, 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 arbeidstagers 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 virksomheden 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 arbejderne.

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§6 Ikrafttræden

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.

§7 Ophør

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

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.

§8 Bestemmelser i kollektive overenskomster/ implementeringsaftaler

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

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

§9 Fagretlig behandling

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 pensionsordninger

1. Respekt for bestående aftaler

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

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstafaltede bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension, jf. nedenfor, 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. Virksomheden 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.

Mindst 50 pct. af pensionsbidraget til en pensionsordning skal anvendes til en livslang ydelse (livrente). Hvor der sker indfasning af pension, skal der dog forlods ske indbetaling til de i overenskomsten fastsatte forsikrings-elementer, således at den andel af pensionsbidraget, der skal anvendes til livrente, kan blive mindre end 50 pct.

Ovennævnte krav gælder alle pensionsordninger omfattet af butikoverenskomsten.

Allerede indgåede pensionsaftaler i overenskomstdækkede virksomheder, hvor pensionsbidraget til ratepension og/eller kapitalpension overstiger 50 pct., kan opretholdes. Ligeledes kan aftaler indgået med overenskomstdækkede dele af kapitalkæder, der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der fraviger fra ovenstående, opretholdes ved efterfølgende indgåelse af overenskomst for ikke i forvejen overenskomstdækkede butikker/afdelinger ejet af samme kapitalkæde.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver – 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:

2. Bruttolønaftaler

Med udgangspunkt i en bruttolønaftale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, 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 virksomhedens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Virksomheden er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte 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 virksomheden 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 overens-

komstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag).

3. Modregning

I det omfang en virksomhed 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 virksomheden bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

4. Indfasning af pension

a. Kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt butiksoverenskomsten, kan vælge indfasning af pensionsordningen på følgende vilkår. Undtaget herfra er dog virksomheder, overfor hvilke HK HANDEL inden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har rejst krav om overenskomst.

b. Pensionsordningen indfases således:
Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Heraf udgør virksomhedens bidrag $\frac{2}{3}$ og medarbejderens bidrag $\frac{1}{3}$.

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

d. Overenskomstens aftale om pensionsordninger er gældende.

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 9 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Pr. den 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder. 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.
- For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.
- For medarbejdere, der får udbetalt alderspension, men som fortsat er på arbejdsmarkedet, og som opfylder betingelserne for ret til pensionsordning, anvendes virksomhedens pensionsbidrag til en livrente/ophørende alderspension uden forsikringselementer. Der kan mellem virksomheden og medarbejderen indgås aftale om udbetaling af virksomhedsbidraget som et ikke ferieberettiget tillæg, der udbetales årligt sammen med det i ferieloven gældende ferietillæg, jf. ferielovens § 23, stk. 2. Ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling.
- Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget, jf. ferielovens § 23, stk. 2.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af denne aftale, etableres i:

Funktionær Pension
Østbanegade 135
Postboks 834
2100 København Ø
Telefon: 39205151
Fax: 39203000

5. Betingelser for at have ret til pension

6. Skift af pensionsleverandør

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

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.
- 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.

Der henvises til vejledningen på side 63 om skift af pensionsleverandør.

7. Fritvalgs Lønkonto

Der henvises i øvrigt til de aftalte regler om Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 2, stk. 12.

8. Indeståelses-erklæring

Dokumentation, for at overenskomstdækkede virksomheder opfylder overenskomstens pensionsbestemmelser, kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet om, at ordningen opfylder kravene til pensionsordningen i overenskomsten, og at pensions-selskabet indestår herfor.

9. Risikooverskud

Risikooverskud i forbindelse med forsikringsdækninger anvendes til regulering af forsikringspræmien eller tilskrives de forsikredes depoter.

10. Genkøb af pensionsordningen

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler.

Mindre pensionsdepoter kan genkøbes i henhold gældende skatteregler. Parterne aftaler beløbsgrænsen for genkøb. Pr. den 1. marts 2010 er grænsen aftalt til max. kr. 7.500,00.

Vejledning om skift af pensionsleverandør – butiksoverenskomsten og kontor- og lageroverenskomsten

Ved overenskomstforhandlingerne i 2004 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK aftalt regler for, hvordan overenskomstdækkede virksomheder kan skifte pensionsleverandør.

Reglerne er ens på butiksoverenskomstens og kontor- og lageroverenskomstens områder og gælder for de medarbejdere, som overenskomsterne vedrører.

Overenskomstdækkede medarbejdere

Mulighederne for at skifte pensionsleverandør eksisterer alene, hvis virksomhedens aktuelle pensionsleverandør er en anden end FunktionærPension.

Har virksomheden indgået pensionsaftale med FunktionærPension, kan der ikke ske et skift.

Betingelserne for at foretage et skift af pensionsleverandør er:

- Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden skal informere medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.
- Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt. Disse betingelser er, at der skal være en invalide- og dødsfaldsdækning på mindst kr. 60.000,00 samt en alderspension.
- 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.

Det er ofte virksomheden, der tager initiativ til at skifte pensionsleverandør, eventuelt efter opfordring fra medarbejderne. Det er i forhold til medarbejderne vigtigt, at processen omkring skift af pensionsleverandør gennemføres på betryggende vis.

Samarbejdsudvalg

Har virksomheden et samarbejdsudvalg, skal dette informeres om virksomhedens planer om at skifte pensionsleverandør, inden den formelle proces sættes i værk.

Hvem skal deltage i afstemningen?

Afstemningen skal finde sted blandt de pensionsberettigede medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten og/eller kontor- og lageroverenskomsten.

Er virksomheden omfattet af såvel butiks- som kontor- og lageroverenskomsterne, skal der finde separate afstemninger sted for hver overenskomst.

Der bør derfor laves en liste over de pensionsberettigede medarbejdere, som skal deltage i afstemningen.

For at være pensionsberettiget efter overenskomsten skal følgende betingelser være opfyldt på afstemningsdagen:

- Medarbejderen skal være fyldt 20 år. Elever er som udgangspunkt ikke pensionsberettigede. Dog er elevforhold indgået efter den 1. juli 2006 på kontor- og lagerområdet pensionsberettigede.
- Medarbejderen skal uden afbrydelse have været ansat i mindst 9 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten, medmindre medarbejderen allerede ved ansættelsen er omfattet af en kollektiv arbejdsmarkedspensionsordning. Pr. den 1. marts 2011 nedsættes anciennitetskravet fra 9 måneder til 3 måneder.

Informationsmateriale

Beslutningen om skift af pensionsleverandør kan medføre betydelige langsigtede økonomiske konsekvenser for medarbejdernes forsikringsmæssige og pensionsmæssige vilkår. Beslutningen om eventuelt at skifte pensionsleverandør bør derfor ske på et godt oplyst grundlag.

Det er virksomhedens forpligtelse at informere medarbejderne om indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Det kan derfor være relevant at lave en oversigt over, hvilke forskelle der er i de relevante pensionsordninger. Informationen kan udarbejdes af de relevante pensionsleverandører.

Informationen kan ske på mange måder.

Parterne anbefaler, at pensionsleverandørerne udarbejder et let forståeligt og kortfattet informationsmateriale, som redegør for fordele og ulemper ved de forskellige produkter, som selskaberne tilbyder. Det skriftlige materiale bør suppleres med tilbud om et medarbejdermøde, hvor information gives, og hvor der er mulighed for at stille spørgsmål.

Der bør gives medarbejderne en periode på mindst 14 dage til at søge råd og vejledning, inden afstemningen om eventuelt skift af pensionsleverandør finder sted.

Ingen omkostninger for medarbejderne

Et skift af pensionsleverandør skal ske uden omkostninger for de forsikrede. Dette betyder, at skift af pensionsleverandør ikke må medføre, at der sker et fradrag i de forsikredes depoter. Beregner den "gamle" pensionsleverandør sig et gebyr i forbindelse med opgørelse af depotet, skal virksomheden eller den nye pensionsleverandør bære denne omkostning.

Forsikringsmæglere

Forsikringsmæglere er uafhængige personer eller virksomheder, der skal sikre kunderne det bedste forsikringsvilkår. Forsikringsmægleren er virksomhedens rådgiver.

Såfremt der i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør medvirker en forsikringsmægler, anbefales det, at virksomheden oplyser medarbejderne om, hvordan forsikringsmægleren aflønnes. Oplysningen kan gives sammen med de andre informationer, som medarbejderne modtager i forbindelse med skiftet af pensionsleverandør.

Selve afstemningen

Der er ikke i overenskomsten aftalt regler for, på hvilken måde afstemningen skal foregå.

Afstemningen kan derfor ske på den måde, som virksomheden finder mest hensigtsmæssig.

Hvis der bliver fremsat et ønske om en hemmelig afstemning, må virksomheden overveje, om den vil imødekomme et sådant ønske.

Hvis der efterfølgende bliver rejst tvivl om, at afstemningen er sket på en korrekt måde, er det virksomheden, som skal kunne dokumentere dette.

Parterne anbefaler derfor, at afstemningen sker skriftligt. Virksomheden kan eventuelt nedsætte et stemmeudvalg med en repræsentant fra ledelsen og en repræsentant fra medarbejderne.

Godkendelse er ikke en betingelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller HK skal ikke godkende et skift af pensionsleverandør.

Opsamlingsaftale om pensionsforhold for ansatte i fleksjob

For overenskomster på DA/LO-området, herunder tiltrædelsesoverenskomster, der indeholder bestemmelser om medlemskab af en arbejdsmarkedspensionsordning uden forudgående helbredsbedømmelse, og som ikke har eller senere måtte få særlige bestemmelser om pensionsforhold for ansatte i fleksjob, jf. lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob, gælder følgende:

§ 1

Personer, som ved ansættelse i fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/er medlem af en eller flere pensionsordninger oprettet som led i et ansættelsesforhold, kan lade pensionsbidraget tilgå den pensionsordning, der sidst er foretaget indbetalinger til.

Personer, som ikke ved ansættelse i et fleksjob i henhold til lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om fleksjob allerede er omfattet af/medlem af en pensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold, eller som ikke ønsker at indbetale til en eksisterende pensionsordning, skal lade pensionsbidraget indbetale til den i overenskomsten anførte pensionsordning. Disse personer vil blive optaget i den i overenskomsten anførte pensionsordning i overensstemmelse med de på optagelsestidspunktet gældende forsikringsmæssige betingelser.

§ 2

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse om særlige pensionsforhold for fleksjobbere har virkning forud for denne aftale.

§ 3

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.

§ 4

Aftalen har virkning fra den 1. marts 2003.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar. 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.

Er forhandlingerne om en fornyelse efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder aftalen, uanset opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Aftale om ferie

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

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.

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. optjeningsår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. optjeningsår. En medarbejder, der har optjent ferie gennem et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

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

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

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

Ferie uden løn

Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 14.

Overførsel af ferie

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

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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

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

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

Hvis en medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Modregning i ferietillæg

Ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved medarbejderens fratræden.

Feriekort

I stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratræ-

den, kan virksomheden vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

I givet fald skal den medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse – eventuelt på sidste lønseddel – fra virksomheden, om at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele virksomheden eventuel adresseforandring. Såfremt virksomheden ikke ved fremsendelse af feriekortet umiddelbart er i besiddelse af medarbejderens adresse, har virksomheden pligt til at gøre en ekstra indsats for at finde frem til medarbejderen - eventuelt ved kontakt til den lokale HK-afdeling, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende medarbejder feriegodtgørelse til gode for indeværende ferieår, udsteder virksomheden feriekort for denne periode som hidtil.

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 Landsoverenskomsten for kontor og lager. 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 kontor- og lageroverenskomstens § 4, tillige henses til, om den aftalte løn er rimelig, set i forhold til den løn som en ansat faglært medarbejder på butiksoverenskomstens mindstebetalingsssats 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 kontor- og lageroverenskomstens almindelige bestemmelser.

Ovenstående 4. afsnit skal ikke forstås som en begrænsning i medarbejderens adgang til at få prøvet lønfastsættelsen i henhold til reglerne i Landsoverenskomsten for kontor og lager.

2. Såfremt en butik ønsker at ansætte mellemledere ud over overenskomstens udgangspunkt, kræver dette aftale med HK HANDEL, jf. overenskomstens § 3, stk. 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 lederafrænsningen/særligt betroede medarbejdere ændres ikke ved indgåelsen af aftalen om mellemledere.
5. Bestemmelserne i Landsoverenskomsten for kontor og lager §§ 1, 3 og 4:

§1 Arbejdstid

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte 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 arbejdstid for perioden ikke er overskredet.

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

4. 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.
5. 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 parterne inddrages.

6. 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.
7. Bestemmelserne er ikke til hinder for, at der kan aftales flextidsordninger.
8. Medarbejderen har ret til en fridag med løn enten den 24. december eller 31. december efter virksomhedens valg. (Det præciseres, at mellemledere ikke har ret til en overenskomstmæssig fridag med løn enten den 24. december eller 31. december.). Endvidere har medarbejderen ret til frihed med løn grundlovsdag.

Hvis der arbejdes på den aftalte fridag, ydes til medarbejdere, der ikke er ansat på funktionsløn, sædvanlig overarbejdsbetaling, med mindre fridagen falder på en søndag. I sidstnævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100 pct.

Virksomhed og medarbejder kan aftale, at der gives en anden fridag.

Overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

§3 Overarbejde

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 pct.

1. Betaling

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

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn + 100 pct.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejds begyndelse.

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

2. Afspadsering

- a. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 pct.-timer afspadseres med 1,5 time, og 100 pct.-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Fritidens placering aftales mellem virksomheden 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.

§4 Løn

1. Lønnens fastsættelse

- a. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold, herunder funktionslønsaftaler sker individuelt mindst en gang om året.
- b. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- c. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- d. En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt lønnen 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. 1, litra b, kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

- e. Parterne har, i tilfælde hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, 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. 1, litra 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.

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. 1, litra 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 tilfælde, 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.

- g. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.

2. Fritvalgs Lønkontointledning

Indledning

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

Indbetaling

Der afsættes 1 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Feriefridage og pension

Medarbejderen kan hvert år i marts måned, hvis medarbejderen på det tidspunkt har erhvervet ret til feriefridage, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i marts måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår. Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på kr. 75. 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, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog maksimalt 3 gange årligt.

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

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

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

Lokalaftale

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder

fri. Der kan dog ikke indgås lokalaf tale om, at indestændet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

3. Beregning af løn for brudte måneder

- a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb samt ved fravær på grund af ferie eller fridage uden ret til løn, beregnes den som månedslønnen med fratræk af 4,8 pct. pr. dag, den pågældende medarbejder ikke har været i arbejde.
- b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
- c. Parterne er enige om, at § 4, stk. 3, litra a, ikke medfører, at der foretages løntræk, når en medarbejder på funktionsløn har kompenserende frihed som en del af funktionslønsaftalen.

Aftale om af lønning af butiksmedhjælperel ever og butiksmedhjælper e

Den 1. januar 2005 trådte Bekendtgørelse nr. 1264 af 10. december 2004 om Detailhandelsuddannelser med specialer i kraft.

Uddannelsen som butiksmedhjælper, der en selvstændig uddannelse, er samtidig 1. del af uddannelsen til salgsassistent.

Der er enighed om, at butiksmedhjælperel ever og uddannede butiksm edhjælper e omfattes af butiksoverenskomstens regler.

Med hensyn til aflønning af el ever og uddannede butiksm edhjælper e er der opnået enighed om følgende:

Butiksm edhjælper el ever

El ever aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens elevsatser 1. og 2. år. El ever uden forudgående uddannelsesmæssige forudsætninger aflønnes det 1. år i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 1. år og 2. år i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 2. år.

El ever med forudgående uddannelsesmæssige forudsætninger aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens § 2, stk. 9, 2. år.

Til el ever, der inden uddannelsesforholdet start, har bestået højere handelseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, ydes et tillæg, der udgør kr. 770,00 pr. md.

Butiksoverenskomstens § 6 er i øvrigt gældende for uddannelsesforholdet.

Butiksmedhjælpere

Butiksmedhjælpere, der er uddannet i henhold til ovennævnte bekendtgørelse, aflønnes i henhold til butiksoverenskomstens almindelige lønbestemmelser for ufaglærte, idet der dog betales et særligt butiksmedhjælpertillæg på kr. 750,00 pr. md. med virkning fra den 1. i den måned, hvor uddannelsen afsluttes.

Forståelsespapir

I forbindelse med indgåelse af aftale om aflønning af uddannede butiksmedhjælpere er det aftalt, at det særlige butiksmedhjælper tillæg på kr. 750,00 pr. md., til den til enhver tid gældende minimallønsats for ufaglærte, er modregningsfrit.

Tillægget til uddannede butiksmedhjælpere ændrer ikke ved princippet om, at der skal aftales en personlig løn i henhold til reglerne herom i butiksoverenskomsten. Det modregningsfrie butiksmedhjælpertillæg indgår ikke i vurderingen af den personlige løn.

Der er enighed om, at den særlige frihed til opnåelse af faglig kvalificering, jf. butiksoverenskomstens § 7, stk. 1, litra d, også kan anvendes til opnåelse af status som butiksmedhjælper.

Der er ligeledes enighed om, at en medarbejder kun har ret til den samlede 3x5 ugers frihed én gang, således at forstå, at den tid, der måtte være medgået til opnåelse af status som butiksmedhjælper fratrækkes, hvis medarbejderen senere ønsker at gøre brug af § 7, stk. 1, litra d, til opnåelse af status som salgsassistent.

Aftale om ansættelsesbeviser

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven.

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen ret-

tidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Rejses der krav, der udelukkende relaterer sig til, at ansættelsesbeviset er mangelfuldt, gælder følgende:

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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.

Hvis krav om mangelfuldt ansættelsesbevis er rejst sammen med andre krav, hvori medarbejderen ikke får medhold, kan virksomheden ligeledes undgå at udrede bod/godtgørelse ved iagttagelse af ovennævnte frister.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

Aftale om forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter

Som en forsøgsordning kan der i overenskomstperioden efter nærmere aftale mellem HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

Valgbarhed

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

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.

Valget til regional tillidsrepræsentant

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

Den regionale tillidsrepræsentants opgaver, forpligtelser og afskedigelse
Overenskomstens regler om tillidsrepræsentantens opgaver og forpligtelser gælder tilsvarende for den regionale tillidsrepræsentant.

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

Opsigelse

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

Forsøgsordningen bortfalder uden særlig opsigelse ved overenskomstperiodens udløb, medmindre anden aftale indgås.

Aftale om fælles dagligvareoverenskomst

Der har mellem nedenstående parter været drøftelser om tilnærmelse af Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomster med NNF for bager- og slagterområdet og med 3F for bistroer mv. i supermarkeder til Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomst med HK HANDEL for butik.

Målet med disse drøftelser har været at søge at opnå én fælles dagligvareoverenskomst for dagligvarebutikker, der i dag er omfattet af 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

Der er enighed om, at det ikke på nuværende tidspunkt har været muligt med virkning fra 1. marts 2007 at indgå en generel aftale om en fælles dagligvareoverenskomst.

Der er dog samtidig enighed om, at de førte drøftelser har været særdeles positive og resulteret i tilnærmelser på flere væsentlige punkter.

Parterne er derfor enige om at fortsætte drøftelserne om en tilpasning og sammenskrivning af de fire overenskomster til en fælles dagligvareoverenskomst.

Samtidig er der enighed om, at der – som led i en forsøgsordning og uden konfliktret – på virksomhedsniveau kan indgås overenskomstfravigende aftaler, som fastsætter fælles regler for 2 eller flere af ovennævnte overenskomster.

Før en sådan aftale kan træde i kraft, skal den godkendes af overenskomstens respektive parter

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 i løbet af perioden 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.

Aftale om velfærd

For at sikre virksomhederne arbejdskraft fremover og ikke mindst at understøtte den fortsatte udvikling af velfærden, er der behov for at skabe et arbejdsmarked med plads til alle.

Parterne vil medvirke til at sikre, at udsatte grupper, herunder handicappede, får plads på arbejdsmarkedet, og at seniorer bliver flere år på arbejdsmarkedet.

Et stort frafald af elever fra erhvervsuddannelserne betyder, at mange unge får en ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne er derfor enige om behovet for initiativer, der fremmer uddannelsen af elever, der har svært ved at klare den praktiske del af uddannelsen. Her vil parterne tage

initiativer, der hjælper disse elever f.eks. via etablering af et projekt om en mentorordning. Erfaringerne på området drøftes løbende som udgangspunkt for eventuelle yderligere initiativer, der sikrer fastholdelse af elever på området.

Parterne ønsker at nedbringe sygefraværet og sikre gravides tilknytning til arbejdsmarkedet.

For at nå disse mål er der behov for aftaler på arbejdsmarkedet om:

- Et mere rummeligt arbejdsmarked
- Seniorer
- Nedbringelse af sygefravær
- Plads til gravide på arbejdspladsen

I takt med den demografiske udvikling, hvor der bliver flere ældre og færre unge, vil det danske arbejdsmarked opleve et stigende behov for arbejdskraft. Derfor er der behov for at sikre, at flere grupper i samfundet får flere aktive år på arbejdsmarkedet end i dag.

Med disse aftaler åbner parterne op for et betydeligt mere rummeligt arbejdsmarked, der skaber plads til, at flere kan komme ind på arbejdsmarkedet eller forblive på arbejdsmarkedet i flere år. Dermed medvirker parterne på såvel kort som langt sigt til at øge beskæftigelsen i samfundet.

Mulighederne er beskrevet mere detaljeret inden for det enkelte område.

Ønsket om at være med på arbejdsmarkedet er markant fra mange grupper i dag. Da der samtidig kan forudses mangel på arbejdskraft i fremtiden, er der en fælles interesse i, at flere grupper får en fast plads på arbejdsmarkedet.

Aftalerne har som mål, at seniorer naturligt forlænger tiden på arbejdsmarkedet, og at der skabes plads til udsatte samfundsgrupper på et mere mangfoldigt arbejdsmarked.

Parterne er enige om, at arbejdskraftpotentialet er stort blandt indvandrere og deres efterkommere. Derfor har parterne som led i gennemførelsen af aftalen prioriteret modeller for bedre integration højt. En forlængelse af seniorernes tid på arbejdsmarkedet og en nedbringelse af sygefraværet vil ligeledes medvirke til en forøgelse af arbejdsstyrken, samtidig med at den enkelte får mulighed for at få en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne finder også, at der skal være mere fokus på ansættelse af handicappede.

Parterne prioriterer derfor udvikling af modeller på disse områder.

Det understreges, at aftaleområderne sikres bedst ved, at de drøftes på den enkelte arbejdsplads tilpasset branchen, virksomhedens størrelse og andre forhold af betydning.

Aftalen skal danne grundlaget for det videre arbejde i virksomhederne. Parterne anbefaler, at området drøftes på den enkelte arbejdsplads med henblik på at finde brugbare løsninger tilpasset den enkelte arbejdsplads.

Parterne opfordrer til, at eventuelle politikker om velfærd udarbejdes i SU.

I virksomheder uden SU, men hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, opfordrer parterne til, at politikker om velfærd udarbejdes i samarbejde med tillidsrepræsentanten.

I mindre virksomheder uden tillidsrepræsentant vil det være naturligt, at forhold omkring velfærd drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse.

Den demografiske udvikling med færre unge og flere ældre betyder, at der er brug for alle på arbejdsmarkedet.

Det rummelige arbejdsmarked

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder udsatte grupper på arbejdsmarkedet, tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne og derved gives muligheder for indgang til og forbliven på arbejdsmarkedet.

Der opfordres til, at der udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik på virksomhederne.

Målet er at fremme beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås f.eks.:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund
- Personer, som er langtidsledige
- Personer som i øvrigt er omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.
- Personer, som risikerer varig udstødelse af arbejdsmarkedet
- Handicappede

- Virksomhederne og deres medarbejdere opfordres til at give udsatte grupper øgede muligheder for beskæftigelse.

Konkrete ansættelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger, f.eks. gennem virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse
- Ansættelse efter "trappemodellen" i øvrigt
- Førtidspensionister i særlige jobs
- Stillingerne skal som hovedregel fremme beskæftigelsen eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Parterne er enige om, at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at anvende lovhjemlede støtteordninger ud fra ønsket om at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Udsatte grupper, som er ansatte efter denne aftale, indgår i relevant omfang i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og –tilbud, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser.

Seniorpolitik

Seniormedarbejderes viden og erfaring er en væsentlig ressource for virksomhederne. Derfor er det vigtigt, at seniormedarbejdere bliver længst muligt på arbejdsmarkedet, således at deres viden og arbejdskraft kan anvendes i virksomhederne.

Det er vigtigt med en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse igennem hele arbejdslivet og forbliver længst muligt i arbejde.

Aftalens formål er at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte medarbejder samt sikre fortsat udvikling for begge parter.

Der opfordres til, at der udarbejdes en seniorpolitik på virksomhederne som led i den generelle personalepolitik.

Målet med en seniorpolitik er:

- at sikre fortsat udvikling for virksomhed og medarbejder,
- at fremme arbejdsglæden for seniormedarbejdere,
- at synliggøre seniormedarbejders værdi til gavn for hele arbejdspladsen,
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør.

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og medarbejderens tarv, kan være: Flexibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, mulighed for fleksible jobordninger og/eller fratrædelse, retrætestillinger, fleksibel arbejdstid, herunder nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov i seniorperioden skal drøftes på den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen, herunder fremme initiativer, der muliggør tilbagevenden til arbejdspladsen hurtigst muligt.

Sygefravær

Parterne er enige om, at initiativer, som fremmer sundheden hos den enkelte, kan medvirke til et lavere sygefravær. I det omfang, det er relevant i virksomhederne, opfordrer parterne til drøftelse af sundhedsfremmende tiltag, som f.eks. sund kost, motionsfremmende aktiviteter samt ryge- og alkoholpolitik.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at man i arbejdet med sygefravær får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt, som et væsentligt værktøj.

Der opfordres til, at der udarbejdes en sygefraværspolitik som led i den almindelige personalepolitik.

Målet er:

- at mindske sygefraværet,
- at opfølge på sygefravær,
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden under sygdom,
- at fremme hurtigst mulig tilbagevenden til virksomheden som delvis eller fuldt raskmeldt
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær.

Konkrete redskaber kunne være: Procedure for sygemelding, analyse af fraværssager, sygefraværssamtaler, rundbordssamtaler m.v.

Parterne anbefaler, at virksomhederne i samarbejde med læger og kommuner har fokus på muligheden for at anvende delvis syge-/raskmelding og at indgå såkaldte § 56-aftaler med kronisk syge medarbejdere og skabe åbenhed derom i virksomhederne.

Parterne anbefaler, at der fokuseres på sundhed og motion på arbejdspladsen for at forebygge sygefravær.

Gravide

Hensigten med denne aftale er at tilbyde flest mulige beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet, og at gravide som princip ikke udelukkes fra deres arbejde.

Målet er:

- at undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet og dermed sikre fortsat beskæftigelse indtil graviditetsorlovens start,
- at fremme fortsat beskæftigelse af gravide, evt. gennem anvendelse af mulighedserklæringer,
- at fremme bevidstheden hos ledelse og medarbejdere om beskæftigelse af gravide,
- at fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf,
- at skabe holdninger hos alle medarbejdere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær.

Med det formål at fremme mulighederne for gravides beskæftigelse under graviditeten iværksættes en fælles oplysnings- og informationsindsats bl.a. baseret på gode eksempler.

Parterne vil i forbindelse med udmøntningen af de forskellige aftaler udarbejde inspirationsmateriale, værktøjer, gode eksempler og modelforslag til brug for det videre arbejde i virksomhederne.

Konkret vil parterne udarbejde en handlingsplan for de enkelte politikområder i rækkefølgen:

1. Sygefravær
2. Seniorpolitik
3. Integration
4. Handicappede

efter følgende ramme:

For hvert af de ovennævnte prioriterede politikområder gennemføres aktiviteter i perioden sommeren 2010 til sommeren 2012 i overensstemmelse med de på områderne udarbejdede handlingsplaner.

Parterne er i øvrigt enige om, at materialet offentliggøres mest hensigtsmæssigt på parternes hjemmesider mv.

Parterne vil medvirke til forbedring af den offentlige service på områderne ved kontakt og forslag til kommuner (KL), regionerne og staten, hvor dialogen mellem lønmodtager, arbejdsgiver og offentlig myndighed skal forbedres.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer på områderne, ligesom parterne årligt drøfter udviklingen med henblik på at fremme formålet om flere i beskæftigelse. Derudover er parterne enige om i løbet af overenskomstperioden at drøfte behovet for udarbejdelse af yderligere handlingsplaner for de af aftalen omfattede områder.

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 mv. 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 opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers 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.

Aftale om kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Handlens Kompetenceudviklingsfond 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 har parterne etableret Handlens 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 efter butiksoverenskomstens § 7, stk. 1, litra d. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejderens beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal handelssektorens konkurrencevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes rettigheder til frihed til uddannelse er blevet udbygget, 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 for kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 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 faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

- a. Virksomheden betaler med virkning fra 1. marts 2010 et beløb svarende til kr. 400,00 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- 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.

3. Økonomisk tilskud

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

4. Handlens Kompetenceudviklingsfond

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge regningslinjer for afrapportering 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 oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.
- d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i butiksoverenskomstens § 7, stk.

1, litra c og e. 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 delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn eksklusive forskudttidstillæg.

Der skal ved tildelingen 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 90 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b.
- b. Er forudsætningen i pkt. a. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Handlens Kompetenceudviklingsfond.
- 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.

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. 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 Handlens Kompetenceudviklingsfond. 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.
 - 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.
- a. Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Handlens Kompetenceudviklingsfond. 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 Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

6. Andre overenskomstområder

7. Fortolkningstvivil

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og Aftale om kompetenceudviklingsfond, 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 Handlens Kompetenceudviklingsfond 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 overenskomtparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond

Der er mellem nedenstående parter enighed om at fravige den i butiks-overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

- 1) Aftalens betingelse om 9 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. aftalens pkt. 2, gælder ikke i overenskomstperioden.

Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden 1. marts 2010 til 29. februar 2012.

- 2) Aftalens betingelse om, at tillæg til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen højst kan udgøre et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af den personlige løn, jf. aftalens pkt. 4, ændres i overenskomstperioden, således at der gives 100 pct. dækning af den personlige løn.

Aftalen er gældende i overenskomstperioden og bortfalder uden yderligere varsel den 29. februar 2012.

Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen

HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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.

Aftale om ligeløn

Parterne ønsker at skabe de bedste rammer for kvinder og mænd på overenskomstområdet, således at de ud fra deres individuelle forudsætninger og ønsker har lige rettigheder og vilkår – og dermed også lige muligheder.

Parterne ønsker således at fastholde og udbygge en høj deltagelse af både mænd og kvinder på det danske arbejdsmarked, hvor erhvervsfrekvensen for kvinder internationalt set er blandt de højeste.

Ligeløn er en naturlig del af et moderne og dynamisk arbejdsmarked.

Der er således enighed om, at køn ikke må tillægges betydning ved den enkelte virksomheds fastsættelse af medarbejdernes løn.

Parterne ønsker med aftalen, at der skabes øget fokus på at sikre, at mænd og kvinder får ligeløn for samme arbejde eller arbejde, der kan tillægges samme værdi.

Der er derfor enighed om at understøtte de enkelte virksomheder og medarbejders stadige arbejde med at sikre ligelønsprincippernes efterlevelse.

Parterne har derfor indgået følgende aftaler:

Aftale om implementering af ligelønsloven

§ 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 virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

§ 2 Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder 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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

- § 3** En medarbejder, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 4** En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

- § 5** En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden 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 medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 6** En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne 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. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbægreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne 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 i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, 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 virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8 Hvor HK HANDEL finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

- § 9** Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, 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. 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.
- § 10** Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog denne aftales § 9.

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

Organisationsaftale om afskedigelse af tillidsrepræsentanter mv.

Parterne har aftalt, at Landsoverenskomsten for butik § 8, stk. 7, ligeledes gælder 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 Landsoverenskomsten for butik ikke er sat i kraft.

STIKORDSREGISTER

16-ugers periode 5, 6, 9, 10, 49
45 arbejdstimer 5, 9
50 pct.-reglen 45, 46

A

adoption 28
afspadsring 72
aftale om pensionsordninger 60
alderspension 24, 25, 58, 61, 63
anciennitet 16, 17, 21, 23, 28, 30,
34, 35, 37, 52, 54, 55, 56, 86, 90
anciennitetskrav 24, 61, 90
ansættelsesbeviser 76, 77
ansættelsesbevisloven 76
arbejde i kontinuerlig drift 70
arbejdets placering 5, 6, 9, 10
Arbejdsgivernes Elevrefusion 33
arbejdsmarkedspensionsordning
24, 25, 61, 64, 66
arbejds miljø 44
arbejds miljøkurser 44
Arbejdsretten 42
arbejdsskadeforsikring 32
arbejdstid 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,
13, 14, 15, 17, 24, 32, 34, 36, 40,
49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 70, 79,
83, 91
 deltidsansatte 9, 17, 18, 24,
 30, 37, 38, 39, 47, 54, 55, 56,
 57, 70, 87
 elever 13, 18, 19, 24, 31, 32,
 33, 34, 47, 61, 75, 79, 80
 fuldtidsansatte 5, 8, 17, 22,
 56
 mellemledere 22, 23, 69,
 70, 71
 midlertidige assistancer og
 vikarer 13, 17
 søndagsåbent 5, 6, 7, 9, 10,
 11
arbejdstidsdirektivet 5, 9, 49, 50

arbejdstidsplaner 54
arbejdstidsændring 7, 11
arbejdsweekender 6, 10
ATP-bidrag 22

B

barsel 28, 32, 54
barselsorlov 28, 29, 30, 47, 68
befordringstilskud 33
befordringsudgifter 32
beskæftigelsesmuligheder 86
betingelser 24, 25, 28, 39, 56, 58,
59, 61, 62, 63, 64, 66
 for at have ret til pension 24,
 61
 skift af pensionsleverandør
 25, 62, 63, 64, 65
bod/godtgørelse 76, 77
bonus 15, 21, 22
brudte måneder 22, 75
butiksmedhjælper 16, 75, 76

D

dagligvareoverenskomst 78, 79
dagpengesats 28, 29
deltidsansat 12, 17, 55
deltidsarbejde 55, 56, 57
deltidsdirektivet 55, 57
det rummelige arbejdsmarked 81
direktiv om tidsbegrænset ansæt-
telse 51, 54
dokumentation
 sygdom 27, 30, 31

E

efteruddannelse 36, 54
eksisterende pensionsaftaler 58
elevens transport 33
elever
 25 år 13, 19, 37
 anciennitet 16, 17, 21, 23, 28,

30, 34, 35, 37, 52, 54, 55, 56, 86, 90
 Arbejdsgivernes Elevrefusion 33
 arbejdstid 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 24, 32, 34, 36, 40, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 57, 70, 79, 83, 91
 barsel 28, 32, 54
 befordring 33
 befordringstilskud 33
 befordringsudgifter 32
 erhvervsskolen 31
 fagprøve 33, 37
 graviditet 28, 32, 84, 93
 handelskostskole 33
 højere teknisk eksamen 18, 19, 75
 kost og logi 33
 meddelelsesblanketter 32
 offentlige befordringsmidler 33
 oplæringsansvarlige 34
 over 21 år 19
 pension 20, 24, 34, 58, 60, 61, 73, 74
 skoleindmeldelse 32
 skoleophold 20, 32, 33
 skolevej 33
 studentereksamen 18, 19, 75
 sygdom 9, 13, 26, 27, 30, 31, 39, 68, 84
 tillæg 6, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 24, 48, 61, 69, 71, 75, 76, 88, 90
 Tvistighedsnævnet 34
 uddannelsesansvarlige 32, 89
 uddannelsesplan 32, 34
 uddannelsessted 31
 undervisningsmaterialer 33, 36
 enighed 6, 7, 10, 11, 14, 15, 21, 29, 39, 42, 44, 46, 49, 50, 53, 54, 56, 57, 66, 67, 69, 71, 75, 76, 78, 79, 85, 86, 89, 90, 91, 92
 erhvervsskolen 31
 erhvervsuddannelsesloven 31, 32

F
 faglige meddelelser 41
 faglig kvalificering 37, 76
 fagligt arbejde 18
 faglig voldgift 42, 46, 50, 73, 89
 fagprøve 33, 37
 fagretlig behandling 42, 94
 ferie 9, 13, 20, 22, 24, 26, 27, 32, 39, 43, 47, 67, 68, 74, 75
 feriefridage 20, 27, 54, 74
 feriekort 26, 68, 69
 fjernundervisning 36
 fleksjob 66
 flextidsordninger 14, 15, 71
 force majeure 31
 forhandling 15, 34, 45, 46, 50, 72, 95
 forskelsbehandling 51, 55, 56, 92, 93, 95
 forskudttidstillæg 88
 forsøg med nye lønsystemer 21
 forventet fødselstidspunkt 28
 forældreorlov 29, 30
 Forældreorlovsdirektivet 31
 fratræden 22, 24, 27, 44, 68, 69, 75
 fraviges ved aftale 5, 9
 fravær 22, 28, 31, 39, 75, 84, 93
 fridag 8, 12, 71
 fuldtidsansat 8, 37, 38, 52, 55, 56, 67, 87
 funktionsløn 69, 71, 73, 75
 funktionærer 11, 44
 FunktionærPension 25, 58, 61, 63
 fysisk eller psykisk belastning 49
 fædreorlov 28

G
 garanti 27, 68
 gennemsnitlige ugentlige arbejds-

tid 5, 8, 9, 12, 49, 70
gennemsnit over 16 uger 5, 9
godtgørelse 33, 42, 76, 77, 93, 94
graviditet 28, 32, 84, 93
graviditetsorlov 28
grundlovsdag 7, 8, 11, 12

H

handelskostskole 33
helbredsproblemer 50, 51
Hovedaftalen 43, 94
Hovedudvalget 43
højere handelseksamen 18, 19, 75
højere teknisk eksamen 18, 19, 75
høring 53, 89, 94

I

ikke-funktionærer 11
indfasning af pension 58
indsigelse 39
information 53, 57, 94

J

jobs med støtteordninger 82
juleaftensdag 7, 8, 11, 12

K

kompensation 27, 40
kompenserende frihed 75
kompetenceafklarende forløb 37
kompetenceudvikling 35, 82, 86, 88
koncerner 59
kost og logi 33
kursusafgifter 36
KVU-studerende 19, 34

L

ledende stillinger 48
ligelønssag 95
lov om en aktiv beskæftigelsesindsats 81
lægeattest 27, 28
løn 15, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28,

29, 30, 31, 32, 36, 37, 40, 44, 48, 54, 58, 60, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 76, 79, 87, 88, 90, 91, 92, 93, 94

deltid 17

elever 13, 18, 19, 24, 31, 32, 33, 34, 47, 61, 75, 79, 80

faglært 16, 69

KVU-studerende 19, 34

midlertidige assistancer og vikarer 13, 17

ufaglært 16

unge under 18 år 13, 17, 18

lønfastsættelsen 69, 70, 73, 92

lønsystemer 21, 72

lønsystemudvalg 21

løntab 36, 88, 90

løntabsgodtgørelse 36, 88, 90

lønudvikling 40

M

medarbejdersamtaler 35

meddelelsesblanketter 32

mellemedere 22, 23, 69, 70, 71

merit 37

meritgivende kurser 37

mer- og overarbejde 9

midlertidige ansatte 54

misforhold 15, 73

N

natarbejder 49, 50

natperiode 49

nedsat arbejdstid 83

nedsat erhvervssevne 81, 84

normalarbejdstiden 9

nytårsaftensdag 7, 8, 12, 13

O

objektive forhold 52, 56

offentlige befordringsmidler 33

ophørende alderspension 24, 61

opføringsansvarlige 34

opsigelse 6, 7, 21, 27, 34, 44, 50,

54, 57, 66, 67, 78
opsigelsesvarsler 44
opslag 41, 53
organisationsforfølgelse 42
organisationsmøde 43
orlov 28, 29
overarbejde 5, 9, 13, 14, 32, 34,
49, 70, 71, 72, 73
overarbejdsbetaling 17, 69, 71, 73
overenskomstfravigende aftaler
79, 91
overenskomstkrav 45

P

paritetisk nævn 73
pauser 7, 11, 71
pension 20, 24, 34, 58, 60, 61,
73, 74
pensionsgivende løn 23, 24
personalepolitik 81, 82, 84
personlig løn 76
provision 15, 21

R

Refusion 33
regionale tillidsrepræsentanter 39,
77, 78
resultatløn 15, 21, 22
retrætestillinger 83
risikofyldt beskæftigelse 49
rummelige arbejdsmarked 81
rundbordssamtaler 84
rådighedsvagt 70

S

samarbejdsfond 38, 41
samarbejdsudvalg 35, 36, 63
seniorpolitik 82, 83
sikkerhedsorganisation 44
sikkerhedsrepræsentanten 44
sikkerhedsudvalg 44
skift af pensionsleverandør 25, 62,
63, 64, 65
skoleindmeldelse 32

skoleophold 20, 32, 33
skolevej 33
skriftlig arbejdstidsplan 5, 9
stedfortrædende tillidsrepræsen-
tant 39
studentereksamen 18, 19, 75
sygdom 9, 13, 26, 27, 30, 31, 39,
68, 84
sygefravær 80, 83, 84
sygefraværspolitik 84
sygefraværssamtaler 84
systematisk vurdering 15
særbestemmelser 46, 47, 48
særlig fortrolig karakter 48
særligt ansvar 22
søgnehelligdage 7, 8, 11, 12, 13,
17, 22, 75
søndagsåbent 5, 6, 7, 9, 10, 11

T

tastearbejde 44
tidsbegrænset ansættelse 51, 52,
53, 54
tillidsrepræsentant 38, 39, 42, 44,
77, 78, 81
Arbejdsretten 42
faglige meddelelser 41
faglig voldgift 42, 46, 50,
73, 89
fagretlig behandling 42, 94
godtgørelse 33, 42, 76, 77,
93, 94
indsigelse 39
opslag 41, 53
organisationsforfølgelse 42
stedfortrædende tillidsrepræ-
sentant 39
tillidsrepræsentantens opga-
ver 78
tvingende årsager 42
tillæg 6, 10, 13, 14, 16, 17, 18, 19,
24, 48, 61, 69, 71, 75, 76, 88, 90
tillæg for arbejde på særlige tids-
punkter 69

transport 33, 36, 85
tro og loveerklæring 27, 30
tvingende årsager 42
Tvistighedsnævnet 34

U

uddannelse 15, 16, 19, 21, 22, 32,
34, 35, 36, 37, 38, 53, 57, 72, 75,
83, 86, 87, 88, 89, 90
uddannelsesansvarlige 32, 89
uddannelsesplan 32, 34
uddannelsessted 31
uddannelsesudvalg 36, 37, 88
udenlandske medarbejdere 85, 86
ulykker 31
undervisningsmaterialer 33, 36
unge under 18 år 13, 17, 18
unge under 25 år 13
uoverensstemmelser 15, 43, 45,
57, 66, 89

V

valget til tillidsrepræsentant 78
velfærd 79, 81
vikarbureau 47, 52, 54
vikarer 13, 17, 35, 47, 54
virksomhedsinterne kurser 35
væsentlige ændringer 7, 11

W

weekendfrihed 6, 10



HK HANDEL

Weidekampsgade 8

P.O.Box 470

0900 København C

Telefon 7011 4545

Fax 3330 4849

E-mail handel@hk.dk

www.hkhandel.dk

Lagernummer 4405011060

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

E-mail Info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk