

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Butiksoverenskomsten for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i HK HANDELS kompetente forsamling.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Aftale om medarbejderes adgang til lønsamtaler
2. Aftale om redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten
3. Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse
4. Aftale om redaktionel forenkling af overenskomstteksten
5. Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter
6. Aftale om Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet
7. Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond
8. Aftale om kompetenceudviklingsfond
9. Aftale om aftalt uddannelsesløft
10. Aftale om faglig anerkendelse
11. Aftale om forlængelse af Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter
12. Aftale om børns sygdom
13. Aftale om overenskomstens varighed
14. Aftale om pension til elever (redaktionel)
15. Aftale om overenskomstudvalg
16. Aftale om udvalgsarbejde om forenkling af overenskomsten
17. Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag
18. Aftale om ledsagelse af nærtstående
19. Aftale om udvalgsarbejde om AI (kunstig intelligens) i relation til uddannelse
20. Aftale om opdeling af Butiksoverenskomsten i to særskilte publikationer (redaktionel)
21. Aftale om mulighed for at afslå overarbejde
22. Aftale om udvalgsarbejde om indberetning og indbetaling til fonde
23. Aftale om børnebørns-omsorgsdage
24. Aftale om regulering af bordsniveau
25. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
26. Aftale om fælles indsats vedrørende arbejdet med digitaliseret vagtplanlægning
27. Aftale om databeskyttelse
28. Aftale om indfasning af bidrag til pension og Fritvalgs Lønkonto
29. Aftale om barsel
30. Aftale om procesaftale om deltid

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

31. Aftale om forskudt lønafregning
32. Aftale om organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af it-systemer til behandling af personoplysninger
33. Aftale om følgegruppe om fleksibel deltidsbeskæftigelse
34. Aftale om udvalgsarbejde om butiksoverenskomstens dækningsområde
35. Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
36. Aftale om aflønning af unge under 18 år
37. Aftale om regulering af forskudttidstillæg
38. Aftale om regulering af minimallønssatser
39. Aftale om pensionssatser
40. Aftale om Fritvalgs Lønkonto
41. Aftale om regler for arbejdets placering (redaktionel)
42. Aftale om medarbejderes valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen
43. Aftale om St. bededag
44. Aftale om redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto
45. Aftale om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen
46. Aftale om feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**medarbejderes adgang til lønsamtaler**

I § 2, stk. 1, litra A, tilføjes som 4. punktum:

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

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### redaktionel gennemgang og trykning af overenskomsten

Der er enighed om at fremme arbejdet med trykning af overenskomsten mest muligt. Med henblik herpå er det aftalt, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver, umiddelbart efter den redaktionelle gennemgang af overenskomsten er tilendebragt, udarbejder udkast til ny overenskomsttekst med henblik på, at HK HANDEL straks fremkommer med eventuelle bemærkninger hertil.

Senest 14 dage efter indgåelse af overenskomsten foretager parterne en redaktionel gennemgang. Der tilsigtes ikke herved realitetsændringer af aftalegrundlaget.

Senest 14 dage efter endelig godkendelse af forhandlingsresultatet er det parternes målsætning, at det redaktionelle arbejde skal være endeligt færdiggjort.

Der er en fælles forståelse om, at påbegyndelse af den egentlige trykkeproces skal ske så hurtigt som muligt og senest 3 uger fra endelig godkendelse af forhandlingsresultatet.

(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse**

**”Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse**

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.”

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### redaktionel forenkling af overenskomstteksten

#### 1. Mellemedere

I § 3, stk. 2, udgår ”, side 84”.

I § 3, stk. 3, 1. afsnit, udgår ”Mellemedere kan ansættes i henhold til nedenstående regler:”

I § 3, stk. 6, udgår 2. afsnit.

#### 2. Aftale om etablering af videncenter for digital handel og bæredygtighed

Aftale om etablering af videncenter for digital handel og bæredygtighed udgår.

#### 3. Kompetenceudviklingsfond

I § 7, stk. 1, indsættes som nyt litra F:

#### ”F. BIDRAG TIL HANDLENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

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

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af butiksoverenskomsten.

Medarbejdere under butiksoverenskomsten kan ansøge om tilskud efter reglerne i Aftale om kompetenceudviklingsfond.”

§ 7, stk. 1, litra D, 6. afsnit, udgår.

-----

I Aftale om kompetenceudviklingsfond udgår punkt 3.

Nuværende punkt 4 - 8, bliver herefter til punkt 3 – 7.

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 4 A, 1. punktum, udgår ”pkt. 3” og erstattes af ”§ 7, stk. 1, litra F”.

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 4 B, 2. afsnit, udgår ”pkt. 5” og erstattes af ”pkt. 4”.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 4 C, udgår "pkt. 5" og erstattes af "pkt. 4".

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 5 A, udgår "pkt. 3 a" og erstattes af "§ 7, stk. 1, litra F". I punkt 5 A, udgår "pkt. 3 b" og erstattes af "§ 7, stk. 1, litra F".

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 5 B, udgår "pkt. 4" og erstattes af "pkt. 3".

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 5 C, 2. afsnit, udgår "pkt. 4 d" og erstattes af "pkt. 3 d".

I Aftale om kompetenceudviklingsfond punkt 6 A, udgår "pkt. 3" og erstattes af "§ 7, stk. 1, litra F".

I § 7, stk. 1, litra D, 5. afsnit, udgår "pkt. 5" og erstattes af "pkt. 4".

### **4. Befordring til elever**

I § 6, stk. 1, litra H, 3. afsnit, udgår "kr. 1,10" og erstattes af "kr. 1,12".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter**

I Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter, 7. afsnit, udgår "to år" og erstattes af "tre år".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

### **Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet**

I § 7, stk. 2, litra B, 1. afsnit, 1. punktum, udgår "886,00 kr. pr. år" og erstattes af:

"1.133,50 kr. pr. år".

§ 7, stk. 2, litra B, 1. afsnit, 2. punktum, udgår og erstattes af:

"Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 1.216,00 kr. pr. år. Beløbet reguleres den 1. marts 2027 til 1.298,50 kr. pr. år."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond**

Forlængelse af aftale:

Parterne er enige om, at det fortsat er vigtigt at styrke efter- og videreuddannelse. Det er derfor aftalt at videreføre Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond, med følgende ændring:

I Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond, punkt 2, udgår "28. februar 2025" og erstattes af "29. februar 2028".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**kompetenceudviklingsfond**

I Aftale om kompetenceudviklingsfond, punkt 2, 7. afsnit, 2. punktum, udgår ”således pr. den 28. februar 2025” og erstattes af ”den 29. februar 2028”.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

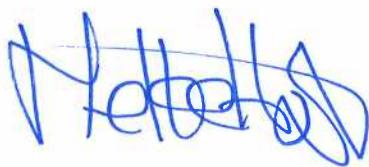
om

aftalt uddannelsesløft

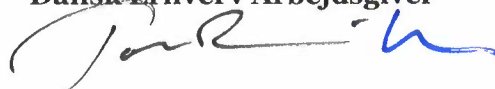
I Aftale om aftalt uddannelsesløft, 7. afsnit, udgår ”således pr. den 28. februar 2025” og erstattes af ”den 29. februar 2028”.

København, den 21. februar 2025

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**faglig anerkendelse**

I Aftale om faglig anerkendelse udgår 7. afsnit. Nuværende 8. afsnit bliver herefter nyt 7. afsnit.

I nuværende 8. afsnit i Aftale om faglig anerkendelse udgår "28. februar 2025" og erstattes af "29. februar 2028".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

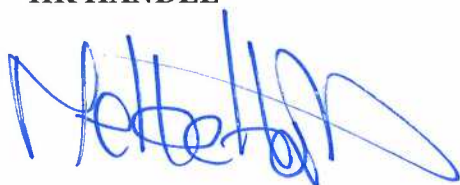
**forlængelse af Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter**

Aftale om fælles uddannelses- og samarbejdsaktiviteter forlænges til at gælde i overenskomstperioden.

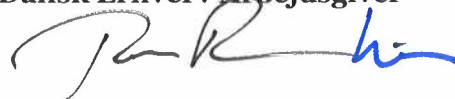
(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**børns sygdom**

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i forbindelse med børns sygdom. Derfor indføres der ret til barnets tredje sygedag.

I § 5, stk. 5, litra C, 1. punktum, udgår "1 fridag" og erstattes af "2 fridage".

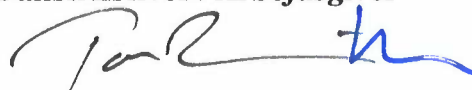
I § 5, stk. 5, litra C, 2. punktum, udgår "Denne fridag" og erstattes af "Disse fridage".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**overenskomstens varighed**

I § 12, stk. 3, udgår "1. marts 2025" og erstattes af "1. marts 2028".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized 'N' followed by several loops and a long horizontal stroke.

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping 'D' followed by a series of loops and a final flourish.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**pension til elever (redaktionel)**

Med henvisning til Aftale om pensionsbidrag for elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever) af 22. september 2023, foretages der følgende redaktionelle ændringer.

§ 4, stk. 3, 1. afsnit, 1. bullet, 2. punktum, udgår og erstattes af:

"Ordningen omfatter dog elever på detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 136 af 5/2/2023, der er fyldt 20 år pr. 1. juli 2020, og elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever)."

I § 4, stk. 3, udgår anmærkningen og erstattes af:

*"Anmærkning:*

*Elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever), har med virkning fra d. 1. januar 2023 ret til pension i henhold til overenskomstens almindelige betingelser. Der henvises til "Aftale om pensionsbidrag for elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever)". Virksomheden kan søge refusion via AUB."*

I Aftale om pensionsordninger, punkt 5, 2. afsnit, udgår 2. punktum og erstattes af:

"Ordningen omfatter dog elever på detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 136 af 5/2/2023, der er fyldt 20 år pr. 1. juli 2020, og elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever)."

I Vejledning om skift af pensionsleverandør 9. afsnit, 1. bullet, udgår 3. punktum og erstattes af:

"Dog er elevforhold indgået efter den 1. juli 2006 på kontor- og lagerområdet samt fra den 1. januar 2023 voksnelever på butiksoverenskomsten pensionsberettigede."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**overenskomstudvalg**

Parterne er enige om at videreføre overenskomstudvalget, der løbende skal drøfte spørgsmål om forståelse og videreudvikling af overenskomsten.

Parterne forpligter sig til at drøfte blandt andet:

- Digitalt værktøj til fastsættelse af elevløn
- Lønssystemudbyderes mulighed for indberetning af lønsummer på vegne af virksomheder og eventuelt at opkræve bidrag til uddannelses- og samarbejdsfonden
- Teknisk gennemgang af butiksoverenskomstens implementering af arbejdstidsdirektivet
- Indberetning til indkomstregistret under uddannelse
- Ophør af tillidsrepræsentantens valggrundlag

Overenskomstudvalget mødes – medmindre andet aftales – en gang i kvartalet.

Overenskomstudvalget består af to repræsentanter fra HK HANDEL og to repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overenskomstudvalget kan løbende vælge at lade sig supplere af yderligere repræsentanter, ligesom udvalget kan nedsætte underudvalg og arbejdsgrupper.

(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### udvalgsarbejde om forenkling af overenskomsten

HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver ser det som en fælles opgave, at overenskomsten er overskuelig og letforståelig. Parterne er derfor enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde.

Udvalgets formål er at komme med konkrete forslag til forenkling af overenskomsten med afsæt i nedenstående initiativer.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet alene vedrører redaktionelle ændringer. Det er således ikke tilsigtet, at arbejdet skal føre til realitetsændringer i overenskomstens bestemmelser og aftaler.

Konkrete initiativer i overenskomstperioden 1. marts 2025 – 29. februar 2028 kan omfatte:

- Redaktionelle ændringer i overenskomstens formulering af bestemmelser og aftaler.
- Ændringer i opsætningen og placeringen af overenskomstens bestemmelser og aftaler.
- Gennemskrivning af bestemmelser og aftaler med henblik på forenkling, herunder særligt - men ikke afgrænset til - aftaler omhandlende uddannelse og pension.
- Gennemgang og tilretning af overenskomstens layout.
- Opdeling af overenskomsten i to særskilte publikationer, således at der er en publikation med overenskomstens paragraffer og en publikation med overenskomstens aftaler.
- Opdatering af stikordsregister og indholdsfortegnelse.

Parterne kan rekvirere ekstern assistance til opgaverne, og omkostninger forbundet hermed finansieres af midler fra Uddannelses- og Samarbejdsfond for Detailområdet.

Udvalgsarbejdet igangsættes senest 3. kvartal 2025 med henblik på en afrapportering til hovedudvalget inden udgangen af 2026.

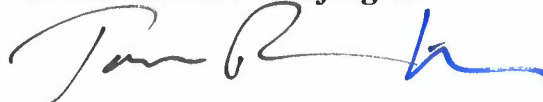
(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Den nuværende Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag udgår og erstattes af:

#### "Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- A. Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som tiltræder butiksoverenskomsten, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen, jf. § 2, stk. 1-11 og stk. 13, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 2, stk. 12, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint). Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndele.
- C. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 2, stk. 12, 2. afsnit, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 2, stk. 12, 2. afsnit.
- D. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,50 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026, 5,25 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026, 7,0 procentpoint) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

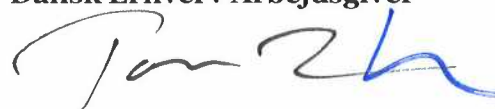
- E. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- F. En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.
- G. Senest den 20. i hver måned modtager HK Handel en ajourført medlemsliste over Dansk Erhverv Arbejdsgivers nytilkomne medlemmer for den forudgående måned."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### ledsagelse af nærtstående

I § 5, indsættes som nyt stk. 10:

#### **"10. Ledsagelse af nærtstående**

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. 2, stk. 12."

Nuværende stk. 9 - 10 bliver herefter stk. 11 - 12.

København, den 21. februar 2025

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### udvalgsarbejde om AI (kunstig intelligens) i relation til uddannelse

Med henblik på at styrke virksomhedens konkurrenceevne og medarbejderens udviklingsmuligheder er HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde. Udvalget har til formål at følge udviklingen inden for AI på overenskomstens arbejdsområde med henblik på rettidig og understøttende kompetenceudvikling.

Udvalgsarbejdet kan bl.a. omfatte:

- Gennemgang af nye og allerede gennemførte AI-analyser.
- Iværksætte initiativer, som understøtter, at virksomheder og medarbejdere er klædt på til at udnytte mulighederne i kunstig intelligens.
- Tilstræbe at initiativerne understøttes af grundig formidling til virksomheder og medarbejdere. Afholdelse af konference kan være et redskab.

Udvalget består af repræsentanter fra HK HANDEL og repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Arbejdet igangsættes senest i 4. kvartal 2025 med henblik på en afrapportering til hovedudvalget og afsluttes inden udgangen 2. kvartal af 2027.

(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**opdeling af Butiksoverenskomsten i to særskilte publikationer (redaktionel)**

Parterne er enige om, at der redigeres og udgives en samlet udgave af Butiksoverenskomsten.

Derudover er parterne enige om at forsøge, at opdele overenskomsten i to særskilte publikationer, fx ved at opdele paragraffer og aftaler i hver deres publikation.

(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### mulighed for at afslå overarbejde

Parterne er enige om, at overarbejde skal begrænses mest muligt, men også om, at medarbejdere som udgangspunkt er forpligtet til at udføre overarbejde.

For at tydeliggøre de situationer, hvor medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, har parterne indgået følgende aftale:

#### **"Aftale om mulighed for at afslå overarbejde**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL er enige om, at medarbejdere kan afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

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

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

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

Parterne er enige om, at ovenstående ikke ændrer på praksis i forhold til medarbejderes ret til at afslå overarbejde.

I § 1, stk. 6, 1. afsnit, indsættes som nyt 2. punktum:

"Der henvises i øvrigt til Aftale om mulighed for at afslå overarbejde."

**København, den 21. februar 2025**

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

### **udvalgsarbejde om indberetning og indbetaling til fonde**

HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at drøfte den nuværende proces for indberetning og indbetaling samt undersøge, om der er optimeringsmuligheder. Udvalget kan fremkomme med konkrete forslag til forbedring af processen.

Parterne forpligter sig til at drøfte blandt andet:

- Periodisk kontrol ved manuel indberetning.
- Muligheden for at automatisere processen for indberetning og indbetaling.
- Processen ved inddrivelse.

Udvalget består af repræsentanter fra HK HANDEL og repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Arbejdet igangsættes senest i 3. kvartal 2025 med henblik på en afrapportering til hovedudvalget og afsluttes inden udgangen af 2026.

(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**børnebørns-omsorgsdage**

I § 5, indsættes som nyt stk. 8:

**"8. Børnebørns-omsorgsdage**

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

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

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12."

Nuværende § 5, stk. 8 bliver herefter stk. 9.

Nuværende § 5, stk. 9 - 10 bliver herefter stk. 11 - 12.

**København, den 21. februar 2025**

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

om

### regulering af bodsniveau

I aftale om håndtering af sager om manglende indberetning/betaling til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELs Kompetenceudviklingsfond, AFTALE OM BODSUDMÅLING, udgår skema og erstattes af følgende:

”

|                            | 1. gang                           | 2. gang                           | 3. gang                            | Flg. gange |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|------------|
| Manglende indberetning     |                                   |                                   |                                    |            |
| Bodsførlig udenretligt     | 3.000 kr.                         | 6.000 kr.                         | 9.750 kr.                          | Samme      |
| Manglende betaling         |                                   |                                   |                                    |            |
| Bodsførlig udenretligt     | Mindst 3.000 kr.<br>eller 20 pct. | Mindst 6.000 kr.<br>eller 20 pct. | Mindst 9.750 kr.<br>eller 20 pct.  | Samme      |
|                            |                                   |                                   |                                    |            |
| Manglende indberetning     |                                   |                                   |                                    |            |
| Bodsførlig ved fællesmøder | 4.500 kr.                         | 8.250 kr.                         | 12.375 kr.                         | Samme      |
| Manglende betaling         |                                   |                                   |                                    |            |
| Bodsførlig ved fællesmøde  | Mindst 4.500 kr.<br>eller 25 pct. | Mindst 8.250 kr.<br>eller 25 pct. | Mindst 12.375 kr.<br>eller 25 pct. | Samme      |

”

Der er enighed om, at ovenstående bodsbeløb reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme pro-centsatser som minimallønssatserne i overenskomstens § 2.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### uddannelse i forbindelse med afskedigelse

I § 7, stk. 1, litra D, udgår 2. og 3. afsnit. Som nyt 2. – 7. afsnit indsættes:

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

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

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonde.dk kan kræve dokumentation fra begge parter.
- Medarbejderen eller virksomheden skal hurtigst muligt efter modtagelsen eller afgivelsen af opsigelsen søge om støtte i Handlens Kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra Handlens Kompetenceudviklingsfond til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra Handlens Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Handlens Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i 3. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra Handlens Kompetenceudviklingsfond til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra Handlens Kompetenceudviklingsfond før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Medarbejderen kan som alternativ til reglerne for uddannelse i 2.-4. afsnit, vælge uddannelse efter 1. og 8. afsnit.

*Anmærkning:*

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

Ovenstående 2.- 6. afsnit træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til Handlens Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder 2. og 3. afsnit i Landsoverenskomst for butikker 2023-2025.”

I § 7, stk. 1, litra D, udgår nuværende 9. afsnit.

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 11, stk. 2, litra B. Parterne er ligeledes enige om, at medarbejderen ikke har ret til betaling af forholdsmæssig tantieme, gratiale eller lignende ydelser efter funktionærlovens § 17 a i det forlængede opsigelsesvarsel.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 og overenskomstens § 11, stk. 2, litra A, da dette er til gunst for medarbejderne.

Parterne er ligeledes enige om at tilrette ansøgningsprocessen hos Handlens Kompetenceudviklingsfond, så medarbejderen kvitterer for, at muligheden for forlænget opsigelsesvarsel er til dennes gunst og ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven § 2 a og overenskomstens § 11, stk. 2, litra B mv.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### fælles indsats vedrørende arbejdet med digitaliseret vagtplanlægning

Parterne er enige om at videreføre arbejdet med digitaliseret vagtplanlægning i overenskomstperioden. Aftale om fælles indsats vedrørende arbejdet med digitaliseret vagtplanlægning udgår og erstattes af:

#### "FÆLLES INDSATS

Handelserhvervet har de senere år været, og er fortsat, i gang med en teknologisk omstilling og fornyelse i forbindelse med digitalisering af vagtplanlægning og vagtplanlægningssystemer. Flere og flere virksomheder anvender således elektroniske systemer og apps i arbejdet med vagtplanlægning.

HK Handel og Dansk Erhverv ser det som en fælles opgave at understøtte denne udvikling, og ved overenskomstforhandlingerne i 2023 mellem HK Handel og Dansk Erhverv blev det på den baggrund aftalt at etablere en fælles indsats vedrørende digital vagtplanlægning med henblik på at støtte, at anvendelsen af de teknologiske muligheder sker i overensstemmelse med de overenskomstmæssige rammer.

I den forbindelse har repræsentanter for Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel mødtes med en række udbydere af digitale vagtplanlægningssystemer for at blive klogere på systemernes opsætning og funktioner, særligt med henblik på arbejdstidsplanlægning, samt hvorvidt anvendelsen af disse systemer sker i overensstemmelse med de overenskomstmæssige rammer.

Det aftales hermed at fortsætte udvalgsarbejdet med henblik på at kunne fortsætte det gode samarbejde med de udbydere, der allerede er etableret kontakt til, samt eventuelt udbygge samarbejdet med øvrige relevante udbydere på området.

#### KONKRETE INITIATIVER

Indsatsen kan i overenskomstperioden eksempelvis omfatte:

- Fortsættelse af samarbejdet med de udbydere, som der allerede er etableret kontakt til, samt udbygning af samarbejdet med nye relevante udbydere.
- Opbygge et øget kendskab til området om hvordan de digitale produkter fra relevante udbydere på markedet fungerer i praksis.
- Bidrage med input til eventuelle optimeringsmuligheder, så de digitale vagtplanssystemer, som findes på markedet, understøtter de overenskomstmæssige rammer.

Hver part kan få dækket kr. 30.000 årligt fra Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet, og derudover afsættes op til kr. 100.000 årligt fra samme fond til dækning af udgifter til ekstern bistand."

(Denne aftale optrykkes ikke)

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

A blue ink handwritten signature, appearing to be a stylized 'M' or 'H' with a long horizontal stroke.

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

A blue ink handwritten signature, appearing to be 'Jan R.' followed by a stylized flourish.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale om databeskyttelse

Organisationsaftale om databeskyttelse udgår og erstattes af følgende:

#### **”Organisationsaftale om databeskyttelse**

##### **Hvornår kan der udleveres personoplysninger?**

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

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

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

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

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.”

København, den 21. februar 2025

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### indfasning af bidrag til pension og Fritvalgs Lønkonto

§ 12, stk. 1, indsættes som nyt litra C:

#### "C. INDFASNING

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der i medfør af 50 pct.-reglen tiltræder overenskomsten, eller selv ønsker at tiltræde overenskomsten, kan vælge at etablere en indfasningsordning vedrørende bidrag til pension og Fritvalgs Lønkonto. I den forbindelse finder Aftale om pensionsordninger, 4. INDFASNING AF PENSION, og Aftale om indfasning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag anvendelse.

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

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

Ordningen har ikke betydning for adgangen til lønomlægning i andre situationer, end de der specifikt er behandlet i dette protokollat.

-----  
I Aftale om pensionsordninger, 4. INDFASNING AF PENSION, udgår afsnit A og erstattes af følgende:

"Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der tiltræder butiksoverenskomsten, kan vælge indfasning af pensionsordningen på følgende vilkår."

I Aftale om pensionsordninger, 4. INDFASNING AF PENSION, udgår afsnit B og erstattes af følgende:

"Pensionsordningen indfases således:

Senest 3 måneder efter at overenskomsten er trådt i kraft, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.”

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### barsel

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne. Parterne er enige om, at nedenstående ændringer i bestemmelsernes ordlyd er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer bortset fra de ændringer, der følger af, at antallet af deleuger forhøjes fra 5 til 7 uger, og at der indføres ret til orlov for sociale forældre og nærtstående.

§ 5, stk. 4, udgår og erstattes af:

#### **"A. Betingelser**

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

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

#### **B. Graviditetsorlov**

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

#### **C. Fravær i de første 10 uger efter fødslen**

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

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

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

#### **D. Fravær fra 11. uge efter fødslen**

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

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

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

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

### HK HANDEL

### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

#### **E. *Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)***

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

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

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

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

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

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

#### **F. Ekstra pensionsbidrag**

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

Pensionsbidraget udgør:

| Arbejdsgiverbidrag<br>kr. pr. md | Arbejdstagerbidrag<br>kr. pr. md | Samlet bidrag<br>kr. pr. md |
|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 2.957,00                         | 592,00                           | 3.549,00                    |

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

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

#### **G. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer**

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

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

### HK HANDEL

### Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

#### H. Fleksibelt deltidsbeskæftigede

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

#### I. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

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

| Fravær med fuld løn                                                | Mor                                                                 | Den anden forælder                                                  | Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)  | Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025) |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Fravær før forventet fødselstidspunkt:                             | 4 uger                                                              | 0 uger                                                              | 0 uger                                   | 0 uger                                       |
| Første 10 uger efter fødslen                                       | 10 uger                                                             | 2 uger                                                              | 8 uger                                   | 0 uger                                       |
| Fra 11. uge efter fødslen:<br>Disse uger skal bruges inden 52 uger | 9 uger*                                                             | 10 uger*                                                            | 10 uger                                  | 10 uger                                      |
| Til fri fordeling:<br>Disse uger skal bruges inden 52 uger         | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre) | 7 deleuger (deles med de andre forældre) | 7 deleuger (deles med solo-forældren)        |
| Samlet set:                                                        | 4 uger før forventet fødslen og op til 24 uger efter fødslen        | Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)            | Op til 25 uger efter fødslen             | Op til 17 uger efter fødslen                 |

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

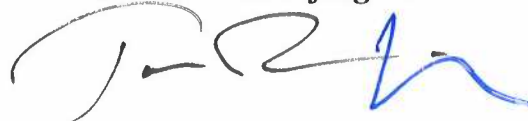
**HK HANDEL****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

|  |                                |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|
|  | (pr. 1. juni<br>2025: 26 uger) |  |  |  |
|--|--------------------------------|--|--|--|

\*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

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

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### processaftale om deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for Butiksoverenskomsten.

Eftersom det ikke har været muligt at opnå enighed om, hvorvidt overenskomsten, efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet, er parterne enige om at følge udviklingen i den aftalte faglige voldgift mellem DI og CO-Industri.

Såfremt en af parterne måtte ønske det, nedsætter parterne en faglig voldgift til fortolkning af Butiksoverenskomstens forenelighed med deltidsdirektivet.

#### *Vedrørende prøvelsen:*

Parterne er enige om, at den faglige voldgift i så fald skal tage stilling til, om Butiksoverenskomstens regler er i strid med Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1998 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

I denne forbindelse er parterne enige om, at tvisten vedrører spørgsmålet om, hvorvidt indholdet af overenskomstens bestemmelser, hvorefter deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer som præsteres ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte, er forenelig med direktivets forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte. Der er inden for den nedsatte voldgift adgang til, at parterne kan rejse konkrete sager på vegne af deres medlemmer.

Der er også enighed om, at den ovenstående kvalificering af tvisten ikke betyder, at nogen af parterne herved giver afkald på andre synspunkter vedrørende overenskomstens ordning for deltidsansatte, herunder bl.a. andre spørgsmål vedrørende forståelsen af overenskomstens regler om deltid eller forholdet mellem overenskomsten og EU-retten i øvrigt.

#### *Vedrørende processen:*

Såfremt en af parterne eller parterne i fællesskab ønsker, at der nedsættes en faglig voldgift, aftaler parterne den nærmere tidsplan for processen. En sådan aftale skal være indgået senest 14 dage, efter at en af parterne har fremsat ønske om nedsættelse af faglig voldgift. Parterne er enige om, at det i så fald er hensigtsmæssigt, at den faglige voldgift gennemføres hurtigst muligt og tilstræbes gennemført inden for 6 måneder fra det tidspunkt, hvor der foreligger et klageskrift.

Parterne er enige om i fællesskab at forsøge at formulere en påstand. Dette afskærer ikke parterne fra efterfølgende at nedlægge yderligere selvstændige påstande under sagens forberedelse. Såfremt der ikke kan opnås enighed om en fælles formuleret påstand, nedlægger parterne egne påstande. Klageskrift udarbejdes som udgangspunkt af den part, der måtte ønske nedsættelse af faglig voldgift.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Parterne er enige om, at en eventuel faglig voldgift besættes med udvidet formandskab, og at der som formand for voldgiftsretten peges på Arbejdsrettens formand, Højesteretsdommer Oliver Talevski.

Parterne er enige om, at der i den udstrækning, det er nødvendigt og hensigtsmæssigt kan ske forelæggelse for EU-Domstolen. Om forelæggelse er fornøden afklares hurtigst muligt i samarbejde med voldgiftsrettens formand.

Endelig er parterne enige om at lade hovedorganisationerne biintervenere i sagen, hvis de måtte ønske det. I dette tilfælde indgås der konkret aftale om udveksling af processkrifter og eventuelle mundtlige indlæg.

Parterne finder, at hovedorganisationerne bør have mulighed for at intervenere i andre sager på den overenskomstdækkede del af det private arbejdsmarked, som vedrører problematikker knyttet til forståelsen af overenskomsternes forenelighed med deltidsdirektivet.

Nærværende aftale hindrer ikke, at konkrete sager om samme spørgsmål gennemføres i det fagretlige system eller ved de civile domstole.

(Denne aftale optrykkes ikke).

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

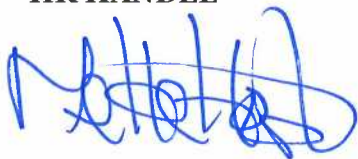
**forskudt lønafregning**

I § 2, stk. 14 indsættes følgende som nyt 3. afsnit:

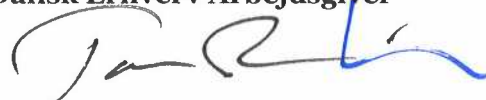
”Den samme adgang til forskudt lønafregning gælder derudover for fleksibelt deltidsbeskæftigede, jf. § 1, stk. 1, litra A, punkt 1.3, hvor der er indgået aftale om tidsbegrænset ansættelse på mere end 15 timer om ugen, jf. § 1, stk. 1, litra A, punkt 1.1 og 1.2. Dette gælder for aftaler af en samlet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

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af it-systemer til behandling af personoplysninger

#### Baggrund

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

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

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

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

Det fremgår af butiksoverenskomstens § 8, stk. 5, at "Såfremt der er it- og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."

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

#### Rækkevidde og opsigelse

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

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

O:\1. Overenskomsterne\Butiksoverenskomsten - OK-nr. 10056\1. Forhandlingsmøder og Aftaler\5. Afsluttende aftaler samlet\AFSLUTTENDE AFTALER-SAMLET-BUTIK.docx

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til denne aftale, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af tillidsrepræsentanten og virksomheden, men HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

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

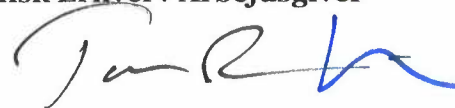
Denne aftale optrykkes ikke. Aftalen og Bilag A gøres tilgængelig for medlemmer.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### BILAG A

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

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

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

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### 1. Formål

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

Følgende gælder i henhold til butiksoverenskomstens § 8, stk. 5: "Såfremt der er it- og internetadgang på tillidsrepræsentantens arbejdsplads, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil."

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

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

### 2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

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

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

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

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

### 3. De registreredes rettigheder

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

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

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

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

## **4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen**

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

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

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

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

**4.4.** Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

### 5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

### 6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

### 7. Håndhævelse og opsigelse

**7.1.** Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder med påstand om bod, i det fagretlige system.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Underskrift

---

[virksomhedens navn]

Underskrift

---

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**følgegruppe om fleksibel deltidsbeskæftigelse**

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet i følgegruppen om fleksibel deltidsbeskæftigelse, jf. Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, punkt 11.

Aftalen gælder for overenskomstperioden.

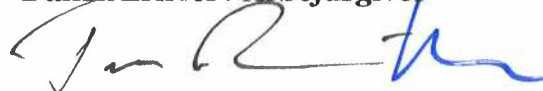
(Denne aftale optrykkes ikke)

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

### udvalgsarbejde om butiksoverenskomstens dækningsområde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde med henblik på en gennemgang og drøftelse samt eventuel beskrivelse af butiksoverenskomstens dækningsområde, herunder i lyset af de senere års udvikling i branchen.

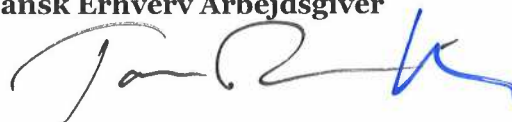
Det er aftalt mellem parterne, at udvalgsarbejdet påbegyndes i 3. kvartal 2025 og afsluttes inden udgangen af 3. kvartal 2027.

København, den 21. februar 2025

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK HANDEL, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

I § 10 indsættes følgende som nyt afsnit 9-11:

"Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af HK HANDEL, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af HK HANDEL hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

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

Vederlaget udbetales fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELs Uddannelses- og samarbejdsfond for Detailområdet, jf. § 7, stk. 2, litra a. Hvis der ikke er tilstrækkeligt med midler i fonden, bemyndes fondens bestyrelse til én gang årligt at fastsætte et særskilt bidrag."

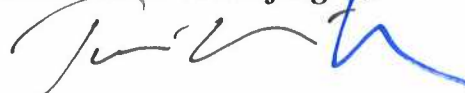
I § 7, stk. 2, litra A, 2. afsnit, udgår 3. bullet og erstattes af: "at finansiere vederlag til tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****om****aflønning af unge under 18 år**

I § 2, stk. 8, Løn, unge under 18 år, udgår litra A og erstattes af:

"Alle unge under 18 år aflønnes således:

|            | <b>1. maj 2025<br/>kr. pr. md.</b> | <b>1. marts 2026<br/>kr. pr. md.</b> | <b>1. marts 2027<br/>kr. pr. md.</b> |
|------------|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Minimalløn | 12.658,00                          | 12.987,00                            | 13.308,00                            |

"

**København, den 21. februar 2025****HK HANDEL****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**regulering af forskudttidstillæg**

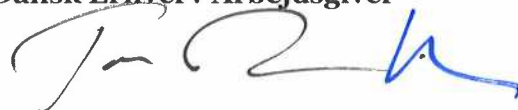
I § 1, stk. 5, 1. afsnit, forhøjes forskudttidstillæggene med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale

### om

### regulering af minimallønssatser

I § 2, stk. 2, Løn, faglært, forhøjes minimallønnen med 601,00 kr. pr. måned den 1. maj 2025, med 561,00 kr. pr. 1. marts 2026 og med 561,00 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 2, stk. 4, Løn, ufaglært, forhøjes minimallønnen med 601,00 kr. pr. måned den 1. maj 2025, med 561,00 kr. pr. 1. marts 2026 og med 561,00 kr. pr. 1. marts 2027.

I § 2, stk. 9, Løn, elever, litra A, forhøjes minimallønnen med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

I § 2, stk. 11, Løn, KVV-studerende, forhøjes minimallønnen med 4,0 pct. i gennemsnit den 1. maj 2025, med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2026 og med 3,5 pct. i gennemsnit den 1. marts 2027.

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

### Aftale om pensionssatser

§ 4, stk. 1, udgår og erstattes af:

”Der opkræves et bidrag på 11,5 pct. af den a-skattepligtige løn, jf. stk. 2. Heraf udgør virksomhedens bidrag 9,7 pct., og medarbejderens bidrag udgør 1,8 pct.

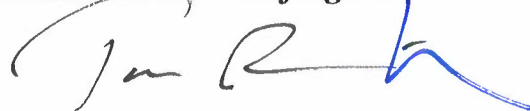
Pr. 1. maj 2025 opkræves bidrag på 12,5 pct. af den a-skattepligtige løn, jf. stk. 2. Heraf udgør virksomhedens bidrag 10,7 pct., og medarbejderens bidrag udgør 1,8 pct.”

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**Fritvalgs Lønkonto**

§ 2, stk. 12, 2. afsnit, "INDBETALING", udgår og erstattes af:

**"INDBETALING**

Der afsættes 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2026 afsættes der 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen. Pr. 1. marts 2027 afsættes der i 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### regler for arbejdets placering (redaktionel)

§ 1, stk. 1, litra C, udgår og erstattes af:

#### **"C. REGLER FOR ARBEJDETS PLACERING**

##### *Alle butikker*

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

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der ikke arbejdes mere end 2 dage pr. uge efter kl. 17:45 og ikke mere end hver anden lørdag efter kl. 14.15. Disse regler kan fraviges ved aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

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

##### *Søndagsåbne butikker*

Friweekender tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes 2 på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at weekendfrihed skal fordeles passende over planperioden, og således at 2 på hinanden følgende arbejdsweekender, så vidt det er muligt under hensyn til virksomhedens drift, skal følges af 2 på hinanden følgende friweekender.

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

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

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

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

##### *Søndagslukkede butikker*

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

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

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



  
**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**medarbejderes valgmuligheder for Fritvalgs Lønkontoen**

I § 2, stk. 12, indsættes efter punktet "UDBETALING" som nyt punkt:

**"MEDARBEJDERENS VALGMULIGHEDER**

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

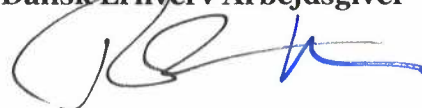
1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. § 5, stk. 9.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen."

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**St. bededag**

I § 1, stk. 2, litra A, 1. afsnit, udgår "St. bededag,".

I Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, punkt 4.1, udgår "St. bededag,".

I Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, punkt 4.2, udgår "St. bededag,".

I Aftale om ferie indsættes som nyt sidste afsnit:

**"Forhøjet ferietillæg**

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

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

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

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**redaktionel ændring af Fritvalgs Lønkonto**

I § 2, stk. 12, "UDBETALING", 1. afsnit, indsættes følgende efter "børneomsorgsdage": "børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående,".

I § 2, stk. 12, "UDBETALING", udgår "børns 2. hele sygedag" og erstattes af "børns 2. og 3. hele sygedage".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

**Aftale**

**om**

**udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen**

I § 2, stk. 12, UDBETALING, 1. afsnit, udgår "2 gange" og erstattes af "3 gange".

**København, den 21. februar 2025**

**HK HANDEL**



**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**



# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

### Aftale

### om

### feriefridage og Fritvalgs Lønkonto

I § 5, stk. 2, udgår overskriften og erstattes af: **"2.1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)"**

I § 5, stk. 2, indsættes som nyt stk. 2.2.:

#### **"2.2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

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

#### **A. Opsparingsordning**

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

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

Anciennitetskravet gælder ikke for elever, jf. litra C.

Feriefridagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 2, stk. 12.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For omregning til timer for fleksibelt deltidsbeskæftigede henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, pkt. 6.1.

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

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

#### **B. Tildelingsordning**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Herefter er der ret til 5 feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

# Overenskomstforhandlingerne 2025

## Butiksoverenskomsten

**HK HANDEL**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. For omregning til timer for fleksibelt deltidsbeskæftigede henvises til Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, pkt. 6.1.

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

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

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

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

### C. Elever

Virksomheden kan vælge, om elever omfattes af ordningen i litra A eller ordningen i litra B, uanset hvilken ordning virksomheden i øvrigt har valgt.

Såfremt virksomheden for elever vælger ordningen i litra A, opnås ret til 5 feriefridage fra elevforholdets påbegyndelse. Fra samme tidspunkt indbetaler virksomheden 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.”

-----  
I § 2, stk. 12, 3. afsnit, udgår 1. punktum og erstattes af: ”Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, jf. § 5, stk. 2.1 (fra 1. september 2025: § 5, stk. 2.2., litra B), kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.”

-----  
I nuværende § 5, stk. 9, 4. afsnit, udgår ”§ 5, stk. 2” og erstattes af ”§ 5, stk. 2.1. (fra 1. september 2025: § 5, stk. 2.2., litra B)”.

-----  
I Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse, punkt 6.1, udgår ”§ 5, stk. 2, pkt. 2.3, litra B”, og erstattes af ”§ 5, stk. 2.1 (fra 1. september 2025: § 5, stk. 2.2.)”.

## Overenskomstforhandlingerne 2025

### Butiksoverenskomsten

HK HANDEL

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 21. februar 2025

HK HANDEL



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

