

# **Overenskomst for servicestationer 2020-2023**

Mellem

**Drivkraft Danmark**

Og

**HK Handel**

# Indhold

<b>§ 1 Arbejdstid</b> .....	<b>7</b>
1. Arbejdstidens planlægning mv. ....	7
2. Søgnedagene .....	9
3. Overarbejde .....	10
<b>§ 2 Løn</b> .....	<b>11</b>
1. Personlig løn .....	11
2. Faglærte .....	11
3. Butiksmedhjælpere .....	11
4. Ufaglærte .....	12
5. Stedfortrædere.....	12
6. Anciennitetstillæg .....	12
7. Servicestationstillæg .....	12
8. Forskudttidstillæg for voksne over 18 år .....	13
9. Deltid .....	13
10. Unge under uddannelse .....	13
11. Unge under 18 år.....	14
12. Forskudttidstillæg for unge under 18 år.....	14
13. Elever, minimalløn .....	15
14. KVU-studerende .....	16
15. Løn, detailhandelsuddannelsens trin 2 .....	16
16. Forskudt lønudbetaling.....	16
17. Lønberegning for brudte måneder .....	16
<b>§ 3 Pension</b> .....	<b>17</b>
1. Pensionssatser .....	17
2. Beregningsgrundlag .....	17
3. Pension under barselsorlov .....	17
4. Betingelser for at have ret til pension .....	17
5. Forsikringsordning for elever .....	18
6. Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger .....	19
<b>§ 4 Særlig opsparing</b> .....	<b>19</b>
1. Indbetaling.....	19
2. Udbetaling til børneomsorgsdage m.fl.....	19
3. Aftaler om seniorordning .....	19
4. Arbejdsmarkedspension .....	19
5. Opgørelse og udbetaling .....	20
<b>§ 5 Fravær</b> .....	<b>20</b>

1. Ferie.....	20
2.1. Feriefridage indtil 1. maj 2020 .....	21
2.2. Feriefridage overgangsregler.....	21
2.3. Feriefridage .....	22
3. Sygdom .....	22
4. Barsel (graviditet, adoption og orlov) .....	22
5. Børns sygdom .....	24
6. Børns hospitalsindlæggelse .....	24
7.1. Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2020.....	25
7.2. Børneomsorgsdage overgangsregler .....	25
7.3. Børneomsorgsdage.....	25
8. Frihed ved barnets lægebesøg .....	25
<b>§ 6 Personlig opsigelse .....</b>	<b>26</b>
1. Funktionærer .....	26
2. Ikke-funktionærer .....	26
3. Frihed til vejledning ved opsigelse .....	26
4. Uddannelse ved opsigelse.....	26
<b>§ 7 Elever.....</b>	<b>26</b>
1. Elever .....	26
2. KVU-studerende.....	29
<b>§ 8 Uddannelse.....</b>	<b>29</b>
1. Efteruddannelse.....	29
2. Dokumentation af kvalificerende aktiviteter .....	32
3. Uddannelses- og samarbejdsfond .....	32
4. DA/LO's Uddannelsesfond.....	32
<b>§ 9 Regler for tillidsrepræsentanter .....</b>	<b>32</b>
1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges.....	32
2. Valget til tillidsrepræsentant .....	33
3. Tillidsrepræsentantens opgaver .....	33
4. Klubber, opslag .....	34
5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet.....	34
6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....	35
7. Forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter .....	36
8. Vederlag til tillidsrepræsentanter .....	36
9. Adgang til IT og internet.....	37
<b>§ 10 Arbejds miljø .....</b>	<b>37</b>
<b>§ 11 Oprettelse af overenskomst.....</b>	<b>38</b>
1. Betingelser .....	38
2. Fremgangsmåde.....	38

3. Protokollat, Forståelse af 50%-reglen .....	39
4. Aftale om indfasning af pension over 3 år .....	40
5. Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing .....	40
<b>§ 12 Fagretlige regler .....</b>	<b>41</b>
<b>§ 13 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse.....</b>	<b>42</b>
<b>Ansættelsesbeviser.....</b>	<b>43</b>
Aftale om ansættelsesbeviser.....	43
Arbejds miljø .....	43
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol .....	43
Aftale om bæredygtighed .....	44
<b>Arbejdstid .....</b>	<b>44</b>
Aftale om Seniorordning.....	44
Seniorpolitik .....	45
Aftale om det rummelige arbejdsmarked .....	46
Aftale om sygefravær .....	47
Aftale om øget beskæftigelse .....	48
<b>Elektriske dokumenter og databeskyttelse .....</b>	<b>48</b>
Aftale om elektroniske dokumenter.....	48
Organisationsaftale om databeskyttelse .....	48
<b>Ikrafttræden .....</b>	<b>48</b>
Aftale om overenskomstfravigende aftaler .....	48
<b>Ligeløn .....</b>	<b>49</b>
Aftale om implementering af ligelønsloven.....	49
Aftale om ligeløn.....	51
<b>Løn.....</b>	<b>51</b>
Organisationsaftale om forståelse af Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing .....	51
Aftale om brug af eget IT-udstyr .....	52
<b>Rammeaftale om chikane og vold .....</b>	<b>52</b>
Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen .....	52
<b>Tillidsrepræsentanter .....</b>	<b>52</b>
Frihed til faglige tillidshverv.....	52
<b>Udenlandske medarbejdere .....</b>	<b>53</b>
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	53
<b>Uddannelse mv.....</b>	<b>53</b>
Aftale om kompetenceudviklingsfond .....	53
Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond .....	54
Aftale om aftalt uddannelsesløft .....	54

Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden .....	55
Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen - forsøgsperiode .....	55
<b>Vikarer .....</b>	<b>55</b>
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra Vikarbureauer .....	55
<b>Velfærd .....</b>	<b>56</b>
Socialt kapitel .....	56

# § 1 Arbejdstid

## 1. Arbejdstidens planlægning mv.

### a. **Timetal**

#### *Timetal fuldtidsbeskæftigede*

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. 3.

#### *Timetal deltidsbeskæftigede*

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

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

### 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. 3.

Arbejdstidsplanen tilrettelægges sådan, at den faktiske arbejdstid i en enkelt kalenderuge ikke overstiger 45 timer. Såfremt der undtagelsesvis i arbejdstidsplanen er placeret mere end 45 arbejdstimer i den enkelte kalenderuge, skal sådanne arbejdstimer aflønnes efter reglerne om overarbejde i § 1, stk. 3. 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 inklusive 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.

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.

Friweekenderne tilstræbes så vidt muligt placeret således, at der maksimalt arbejdes to på hinanden følgende søndage. Der er enighed om, at

weekend-frihed 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 8 beregnet over en 16-ugers periode.

For medarbejdere, der er beskæftiget på servicestationer, der ikke har søndagsåbent, skal arbejdstiden som hovedregel tilrettelægges således, at medarbejderen har fri 8 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 på servicestationer, der har søndagsåbent, men hvor medarbejderen ikke arbejder om søndagen.

#### d. **Pauser**

Medarbejderen har krav på mindst 1/2 times pause, når arbejdstiden overstiger 5 timer.

Denne pause medregnes til arbejdstiden, når den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet. Andre pauser medregnes ikke.

Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time, dog 1 1/2 time på dage, hvor den daglige arbejdstid overstiger 7,5 timer eksklusive pauser.

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

#### e. **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 § 6, stk. 2.

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

## 2. Søgnehelligdage

### a. Søgnehelligdagsreduktion

Der er i alt 11 helligdage/dage som behandles som helligdage. Disse er nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, st. Bededag, kr. himmelfartsdag, 2. pinsedag, grundlovsdag og juleaftensdag samt 1. juledag og 2. juledag.

### b. Søgnehelligdagsreduktion fuldtidsansatte

For hver søgnehelligdag reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden med det antal timer, medarbejderen har arbejdet, hvis stationen holder åbent, eller skulle have arbejdet, hvis stationen holder lukket den pågældende dag.

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

Hvis stationen lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, stationen måtte lukke tidligere end normalt denne dag.

### c. Søgnehelligdagsreduktion deltidsansatte

For hver søgnehelligdag reduceres den enkelte medarbejders arbejdstid i ugen eller perioden med det antal timer, medarbejderen har arbejdet, hvis stationen holder åbent, eller skulle have arbejdet hvis stationen holder lukket, den pågældende dag.

For grundlovsdag og/eller juleaftensdag reduceres arbejdstiden med det halve af deltidsmedarbejderens ugentlige arbejdstid delt med 5. Reduktionen sker i planperioden.

Hvis stationen lukker tidligere end normalt nytårsaftensdag, skal arbejdstiden for den enkelte medarbejder reduceres med det antal timer, stationen måtte lukke tidligere end normalt denne dag.

§ 1, stk. 2 (helligdagsreglerne) omfatter ikke unge under uddannelse ansat i henhold til overenskomstens § 2, stk. 10.

### d. Aftale om overflytning af reduktionstimer

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

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.

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

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

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

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

e. **Søgnehelligdagsreduktion fleksjobbere**

Fleksjob etableret i henhold til reglerne før 1. januar 2013: Reduktionen sker i henhold til reglerne i § 1, stk. 2, litra b, 1. afsnit (fuldtidsansatte). Såfremt medarbejderens fridag falder på en helligdag reduceres forholdsmæssigt i forhold til den faktiske arbejdstid.

Eks. fleksjobber ansat til arbejde 15 timer om ugen:  $15/37 * 7,5 = 3,04$  time pr. helligdag.

Fleksjob etableret i henhold til reglerne efter 1. januar 2013: Reduktionen sker i henhold til reglerne for deltidsansatte.

### 3. Overarbejde

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

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

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

a. **Betaling**

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. § 1, stk. 1, 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.

b. **Afspadsering**

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

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

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

## § 2 Løn

### 1. Personlig løn

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem virksomheden og medarbejderen. Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.
- 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, brug af privat IT-udstyr samt eventuel uddannelse og om der er indgået en stedfortræderaftale.
- 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. § 12.
- 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. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger på særlig opsparing, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

### 2. Faglærte

Medarbejdere med faglig uddannelse inden for handelsområdet aflønnes således:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn	Kr. 20.888,00	Kr. 21.289,00	Kr. 21.690,00

(Eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer).

### 3. Butiksmedhjælpere

Den 1. januar 2005 trådte Bekendtgørelse nr. 1264 af 10. december 2004 om Detailhandelsuddannelser med specialer i kraft. Butiksmedhjælpere, der er uddannet i henhold til ovennævnte bekendtgørelse, aflønnes således:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn	Kr. 20.138,00	Kr. 20.539,00	Kr. 20.940,00

(Eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer).

#### 4. Ufaglærte

Ufaglærte medarbejdere aflønnes således:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn	Kr. 19.388,00	Kr. 19.789,00	Kr. 20.190,00

(Eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer).

#### 5. Stedfortrædere

- Overenskomsten giver mulighed for ansættelse af én stedfortræder pr. servicestation for hvem fastlæggelse af arbejdstiden inden for 37 timer pr. uge i gennemsnit over 16 uger kan ske uden hensyntagen til overenskomstens normale bestemmelser, herom og til hvem sædvanlige tillæg er indeholdt i den aftalte løn.
- Derudover giver overenskomsten mulighed for ansættelse af yderligere én stedfortræder på servicestationer, hvor der er beskæftiget mindst 15 medarbejdere omfattet af overenskomsten. Medarbejdere der er ansat på 8 timer og derunder tæller ikke med i denne opgørelse. Stedfortræderen ansættes på samme vilkår som anført i punkt a.
- Vedkommende medarbejder aflønnes med:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn ufaglærte	Kr. 21.868,00	Kr. 22.269,00	Kr. 22.670,00
Minimalløn faglærte	Kr. 23.368,00	Kr. 23.769,00	Kr. 24.170,00

(Eller med deraf følgende timetal beregnet på 160,33 timer.)

#### 6. Anciennitetstillæg

Faglærte og ufaglærte medarbejdere over 18 år samt faglærte og ufaglærte stedfortrædere med 1 års anciennitet ydes et anciennitetstillæg på 0,40 kr. pr. time. Pr. 1. september 2020 forhøjes anciennitetstillægget med 0,15 kr. pr. time

#### 7. Servicestationstillæg

Faglærte og ufaglærte medarbejdere og butiksmedhjælpere over 18 år samt faglærte og ufaglærte stedfortrædere ydes et servicestationstillæg pr. 1. marts 2020 på kr. 1.232,25 eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer. Satsen stiger til kr. 1.251,96 pr. 1. marts 2021 og kr. 1.271,99 pr. 1. marts 2022.

Faglært og ufaglærte medarbejdere og butiksmedhjælpere over 18 år samt faglærte og ufaglærte stedfortrædere med 6 måneders anciennitet ydes et servicestationstillæg på kr. 2.867,49 pr. 1. marts 2020 eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer. Satsen stiger til kr. 2.913,37 pr. 1. marts 2021 og kr. 2.959,98 pr. 1. marts 2022

Unge under 18 år ydes et servicestationstillæg pr. 1. marts 2020 på kr. 724,88 pr. måned eller med deraf følgende timeløn beregnet på 160,33 timer. Satsen stiger til kr. 736,47 pr. 1. marts 2021 og kr. 748,26 pr. 1. marts 2022.

## 8. Forskudttidstillæg for voksne over 18 år

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00-23.00	Kr. 14,13	Kr. 14,36	Kr. 14,59
Hverdage kl. 23.00-06.00	Kr. 23,56	Kr. 23,94	Kr. 24,32
Lørdage kl. 14.00-24.00	Kr. 25,29	Kr. 25,69	Kr. 26,10
Søn- og hellig- dage kl. 00.00- 24.00	Kr. 28,07	Kr. 28,52	Kr. 28,98

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

Det tilstræbes, at arbejdet på disse tidspunkter fordeles ligeligt mellem de ansatte.

## 9. Deltid

- 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.
- Når en fuldtidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den opgældendes hidtidige løn.
- Der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
- 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.

## 10. Unge under uddannelse

Unge under 25 år, der følger en SU-berettiget uddannelse og som højst beskæftiges 15 timer om ugen, betales følgende pr. time:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00-24.00	Kr. 7,07	Kr. 7,18	Kr. 7,30
Hverdage kl. 24.00-06.00	Kr. 23,56	Kr. 23,94	Kr. 24,32
Lørdage kl. 14.00-24.00	Kr. 7,01	Kr. 7,12	Kr. 7,24

Søn- og helligdage kl. 00.00-06.00	Kr. 28,07	Kr. 28,52	Kr. 28,98
Søn- og helligdage kl. 06.00-24.00	Kr. 6,90	Kr. 7,01	Kr. 7,12

Unge under uddannelse oppebærer ikke servicestationstillæg.

## 11. Unge under 18 år

- 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 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn	Kr. 10.364,48	Kr. 10.596,96	Kr. 10.821,42

(Eller med deraf følgende timetal beregnet på 160,33 timer.)

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Minimalløn	Kr. 12.014,48	Kr. 12.246,96	Kr. 12.471,42

(Eller med deraf følgende timetal beregnet på 160,33 timer.)

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

## 12. Forskudttidstillæg for unge under 18 år

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00-24.00	Kr. 7,62	Kr. 7,74	Kr. 7,87
Hverdage kl. 23.00-06.00	Kr. 12,32	Kr. 12,52	Kr. 12,72
Lørdage kl. 14.00-24.00	Kr. 13,21	Kr. 13,42	Kr. 13,63
Søn- og helligdage kl. 00.00-24.00	Kr. 14,58	Kr. 14,81	Kr. 15,05

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

Det tilstræbes, at arbejdet på disse tidspunkter fordeles ligeligt mellem de ansatte.

### 13. Elever, minimalløn

#### a. Butikselever

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. år	Kr. 11.929,41	Kr. 12.132,21	Kr. 12.338,46
2. år	Kr. 13.213,88	Kr. 13.438,52	Kr. 13.666,97
3. år	Kr. 14.420,04	Kr. 14.665,18	Kr. 14.914,49

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået Højere Handelseksamen, Studentereksamen, Højere Forberedelseksamen, Højere Teknisk Eksamen samt EUX, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på 1.045,00 kr. pr. md.

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

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

Forlænges uddannelsesperioden, fordi den teoretiske uddannelse ikke kan afsluttes inden for den aftalte uddannelsesperiode, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for faget faglærte minimal-løn, jf. stk. 2.

#### b. Forskudttidstillæg for elever

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

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage kl. 18.00-23.00	Kr. 7,62	Kr. 7,74	Kr. 7,87
Hverdage kl. 23.00-06.00	Kr. 12,32	Kr. 12,52	Kr. 12,72
Lørdage kl. 14.00-24.00	Kr. 13,21	Kr. 13,42	Kr. 13,63
Søn- og helligdage kl. 00.00-24.00	Kr. 14,58	Kr. 14,81	Kr. 15,05

Tillægget ydes ikke ved overarbejde og fridage, og der regnes ved udbetaling af tillægget med kvarte timer. Det tilstræbes, at arbejde på disse tidspunkter fordeles ligeligt mellem de ansatte.

#### c. 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.

d. **Elever 25 år eller derover**

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år, aflønnes efter satserne for ufaglærte, jf. stk. 4.

## 14. KVV-studerende

For KVV-studerende er minimallønnen fastsat som følger:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. 15.548,00	Kr. 15.812,00	Kr. 16.081,00

Lønnen betales for den tid af uddannelsen, der udgør praktikperioden. Denne udbetales månedsvist. Virksomheden og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for praktikperioden i virksomheden, inklusive overenskomstmæssige stigninger, fordeles over hele uddannelsesperioden (praktik og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

## 15. Løn, detailhandelsuddannelsens trin 2

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

## 16. Forskudt lønudbetaling

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

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

## 17. Lønberegning for brudte måneder

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

## § 3 Pension

### 1. Pensionssatser

Der opkræves et bidrag på 12 pct. af den a-skattepligtige løn. Heraf udgør arbejdsgiverens bidrag 2/3 (8,05%) og medarbejderens 1/3 (3,95%).

### 2. Beregningsgrundlag

Følgende elementer indgår i grundlaget for beregning af pensionsbidrag:

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

Der er enighed om, at som a-skattepligtig lønindkomst betragtes samme løndelev som på industriens funktionærområde pr. 1. marts 2012.

### 3. Pension under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør:		
Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time/ pr. md.	kr. pr. time/ pr. md.	kr. pr. time/ pr. md.
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

### 4. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten 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 2 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten. Anciennitetskravet er dog uændret 9 måneder for medarbejdere under 25 år, der arbejder mindre end 15 timer pr. uge og følger en SU berettiget uddannelse.

Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere, der er fyldt 60 år, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, ellers etableres en ophørende alderspension.

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 ferietillæg, jf. Ferielovens § 23, stk. 2, ved fratrædelse sammen med sidste lønudbetaling.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.”

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Pensionsordningen skal, medmindre andet fremgår af Aftale om pensionsordninger, etableres i:

Pension for Funktionærer – PFA Pension

Sundkrogsgade 4

2100 København Ø

Telefon: 39 17 50 00.

## 5. Forsikringsordning for elever

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

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg, ligesom Drivkraft Danmark 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”.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer 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.

## **6. Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger**

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

## **§ 4 Særlig opsparing**

### **1. Indbetaling**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 5,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing. Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing. Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn til særlig opsparing.

Al opsparing til særlig opsparingskontoen indeholder feriegødtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

### **2. Udbetaling til børneomsorgsdage m.fl.**

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin særlig opsparing via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri ved børneomsorgsdage eller børns 2. hele sygedag.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.

Såfremt medarbejderen ønsker løbende udbetaling for det kommende år, skal medarbejderen årligt senest 30. november meddele dette skriftligt til virksomheden. Valget får virkning fra og med lønnen for den kommende måned og frem til 1. december næste år.

### **3. Aftaler om seniorordning**

Indbetalinger på den særlige opsparing kan for aftaler indgået i henhold til aftale om seniorordning opspares, hvorefter de sædvanlige udbetalingsterminer neden for ikke finder anvendelse.

### **4. Arbejdsmarkedspension**

Medarbejdere, der i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten, kan vælge at få det opsparede beløb indsat på pensionsopsparingen.

Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

## 5. Opgørelse og udbetaling

Saldoen opgøres ved udgangen af november måned samt ved fratræden, hvor beløbet udbetales eller overføres til pensionsopsparingen, jf. nedenfor.

For medarbejdere der har valgt omsorgsdag, jf. § 5, stk. 7, frihed til barnets lægebesøg jf. § 5, stk. 8 og/eller seniorfridage i henhold til aftale om seniorordning, udbetales der ikke ved udgangen af november måned.

## § 5 Fravær

### 1. Ferie

- a. Ferieloven er gældende.
- b. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens for attestation af feriekontobevis.

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

Drivkraft Danmark yder sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

- c. Optjening og afholdelse af ferie i timer.

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

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

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

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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

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

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

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

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

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

## **2.1. Feriefridage indtil 1. maj 2020**

- 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. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.
- e. Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.
- 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 udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

## **2.2. Feriefridage overgangsregler**

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj til 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.  
  
Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 til 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage 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.
- e. Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- g. Der kan uanset jobskifte kun afholdes 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- h. Ved fratrædelse udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

### **2.3. Feriefridage**

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage 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.
- e. Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.
- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- g. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- h. Ved fratrædelse udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

### **3. Sygdom**

- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation for sygdommen enten i form af en lægeattest eller en tro og loveerklæring. Virksomheden betaler lægeattest i henhold til gældende regler.
- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves ved hyppigt kortvarigt fravær på 1 eller 2 dage.

### **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, fuld løn under barsel fra 4 uger

før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

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

- c. Pr. 1. juli 2020 yder virksomheden fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

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

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barsellovens § 15.

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

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

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

For forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	16 uger med fuld løn. Af disse 16 uger har den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselorlov, ret til 5 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

- d. For forældreorlov, der er påbegyndt i perioden 1. juli 2017 – 30. juni 2020, gælder følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
Barselorlov	14 uger med fuld løn
Fædreorlov	2 uger med fuld løn
Forældreorlov senest uge 52	13 uger med fuld løn. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.

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

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

## 5. Børns sygdom

- Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.
- Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.
- Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing, jf. § 4, 2. afsnit.

## 6. Børns hospitalsindlæggelse

- Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- 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.
- Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der ydes fuld løn, dog maks. kr. 130,- pr. time.
- Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.
- Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

### **7.1. Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2020**

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ret til at holde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. § 4.

### **7.2. Børneomsorgsdage overgangsregler**

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Særlig opsparing jf. § 4.

### **7.3. Børneomsorgsdage**

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparing jf. § 4.

### **8. Frihed ved barnets lægebesøg**

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Særlig opsparing, jf. § 4, 2. afsnit.

## § 6 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.

### 3. Frihed til vejledning ved opsigelse

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

### 4. Uddannelse ved opsigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til uddannelse efter reglerne i § 8, stk. 1, litra e.

## § 7 Elever

Vedrørende elevers lønsatser henvises til § 2, stk. 13.

### 1. Elever

#### 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.

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. 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 elever 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**

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**

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

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 ud dannelsesforløb 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 efter gældende regler fastsat af Undervisningsministeriet.

**j. Praktik i udlandet**

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. Selvvalgt uddannelse**

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

**l. 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 coaching-kursus eller lignende.

**m. Uoverensstemmelser**

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

- n. **Anciennitet**  
Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes anciennitet ved senere opsigelse fra tidspunktet for uddannelsens start.
- o. **I øvrigt**  
I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

## 2. KVV-studerende

Vedrørende KVV-studerendes lønsatser henvises til § 2, stk. 14.

- 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 ansættelsesaf-tale, 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.

## § 8 Uddannelse

### 1. Efteruddannelse

- a. **Kompetenceudvikling**  
På grund af de strukturelle ændringer, der finder sted i erhvervslivet og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er organisationerne enige om at anbefale, at medarbejderne får mulighed for målrettet udvikling af deres kompetencer - både gennem det daglige arbejde og gennem opkvalificering, efter- og videreuddannelse. Parterne er derfor enige om en målsætning om, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere.

Med aftalen anbefaler parterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Virksomheden betaler pr. 1. marts 2017 et bidrag til kompetenceudviklingsfonden svarende til 483 kr. pr. år. pr. fuldtidsansat medarbejder. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Kompetenceudviklingsfonden, hvis det er nødvendigt.

- b. **Planlægning af kompetenceudvikling**  
Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig

medarbejderudviklingssamtale, der blandt andet kan omfatte medarbejderens jobudvikling, uddannelsesbehov samt løn- og ansættelsesvilkår.

Ajourførte grundlæggende skolekundskaber kan være forudsætningen for opkvalificering til faglært niveau og for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer.

Det anbefales at almen kvalificering i sådanne tilfælde indgår i uddannelsesplanlægningen. Det anbefales, at principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne.

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

Dette kan eksempelvis foregå i regi af samarbejdsudvalg og/eller i paritetisk sammensatte uddannelsesudvalg og/ eller i samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson. Hvis ingen af de ovenstående muligheder foreligger, aftales retningslinjerne mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

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

**c. Branche- eller virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parterne anbefaler, at stedfortrædere deltager i relevant efter- og videreuddannelse, f.eks. grundlæggende lederuddannelse eller på højere niveauer.

**d. Selvvalgt uddannelse**

Den enkelte medarbejder har efter 6 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 overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller for virksomheden. Med henblik på at give mulighed for at medarbejderen kan tage længevarende uddannelsesforløb, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at retten til frihed ved selvvalgt uddannelse opspares i op til 3 år.

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

Muligheden for længerevarende selvvalgt uddannelsesforløb forudsætter, at der er midler til stede i kompetenceudviklingsfonden. Nærværende regler finder ligeledes anvendelse i virksomheder, der selvadministrerer kompetencefondsmidlerne. Opsparingen af retten til selvvalgt uddannelse videreføres ikke til andet ansættelsesforhold.

**e. Selvvalgt uddannelse ved opsigelse**

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

**f. Faglig Kvalificering**

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

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

- Medarbejderen er fyldt 25 år.
- Medarbejderen har 4 års faglig anciennitet inden for 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, hvor medarbejderen deltager i faglig kvalificering, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

## 2. Dokumentation af kvalificerende aktiviteter.

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

## 3. Uddannelses- og samarbejdsfond

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

Fondens formål er:

- At fremme og udvikle uddannelse og uddannelsesniveaet inden for servicestationsområdet med henblik på at fastholde og tiltrække arbejdskraft.

Der henvises i øvrigt til fondens vedtægter.

- b. Til Uddannelses- og samarbejdsfonden indbetales et bidrag pr. arbejdstime, der pr. 1. marts 2020 udgør 0,30 kr. svarende til 495,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder. Bidraget til Uddannelses- og samarbejdsfonden opkræves sammen med det bidrag til kompetenceudviklingsfonden, der i forvejen betales, men beløbet holdes separat således, at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne, i fald midlerne ikke er forbrugt.

## 4. DA/LO's Uddannelsesfond

Til DA/LO's Uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

# § 9 Regler for tillidsrepræsentanter

## 1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er

enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

- c. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 35 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende. Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

## **2. Valget til tillidsrepræsentant**

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsbeskæftiget, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendte 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 ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der efter den 1. maj 2017 indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

- 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 forbundet og meddelt Drivkraft Danmark.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- 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 arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
- b. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte

over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

- c. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, og tillidsrepræsentanten efter en foretagen undersøgelse finder det berettiget, forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes stedfortræder på arbejdsstedet.
- d. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.
- e. Udførelsen af de af tillidsrepræsentantens påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- f. Efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdsart og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.

#### **4. Klubber, opslag**

- a. Hvis de organiserede medarbejdere i en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- b. I det omfang arbejdet tillader det, kan arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i instruktionskurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- c. På et dertil af arbejdsgiveren anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer.
- d. Et eksemplar af sådanne opslag afleveres samtidig til arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- e. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

#### **5. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet**

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

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentant-hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan virksomheden søge støtte til resterende kursusudgifter fra kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Kompetenceudviklingsfonden afsætter de nødvendige midler hertil. Der medgår ikke uger fra selvvalgt uddannelse i forbindelse med faglig opdatering.

## 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- a. Såfremt en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsi en tillidsrepræsentant, jf. litra b, skal virksomheden rette henvendelse til Drivkraft Danmark, der herefter skal underrette HK, der kan anmode om et møde mellem parterne.

Mødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter mødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

- b. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
- c. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.
- d. Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.
- e. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til 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.
- i. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

## 7. Forsøgsordning om regionale tillidsrepræsentanter

Som en forsøgsordning kan der i overenskomstperioden efter nærmere aftale mellem HK Handel og Drivkraft Danmark indgås frivillige aftaler mellem virksomheden og de ansatte om regionale tillidsrepræsentanter.

### a. Valgbarhed

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

### b. 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.

### c. Valget til regional tillidsrepræsentant

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

### d. 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.

### e. 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.

## 8. Vederlag til tillidsrepræsentanter

- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en  $\frac{1}{4}$  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 tillidsrepræsentantshvervet bortfalder vederlaget
- d. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på 9.000 kr.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på 16.500 kr.

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

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

Parterne er enige om at revurdere finansieringen af denne bestemmelse, hvis antallet af tillidsrepræsentanter konstateres at være stigende. I givet fald er parterne indstillet på, at finansiere vederlaget til tillidsrepræsentanter via parternes Uddannelses- og samarbejdsfond.

## 9. Adgang til IT og internet

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

## § 10 Arbejds miljø

- a. Der henvises til bestemmelserne i lovgivningen om arbejdsmiljø.
- b. Organisationerne er enige om, at der ved tastearbejde og arbejde ved udgangskasser på servicestationer med jævne intervaller skal gives passende tid til afslapning af belastede muskler.

I virksomheder, hvor der ikke findes arbejdsmiljøorganisation, kan den i henhold til § 9 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes arbejdsmiljøorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

- c. Såfremt der er it- og internetadgang på arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads, skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.
- d. Organisationerne er i øvrigt enige om, at sager vedrørende denne paragraf og arbejdsmiljølovgivningen bør indbringes til behandling mellem organisationerne, hvis der ikke lokalt er opnået enighed.

Drivkraft Danmark og HK HANDEL er enige om, i overenskomstperioden, at følge arbejdet i branchearbejds miljørådet for detailhandelsområdets tiltag vedrørende håndtering af vanskelige kunder og foretage en vurdering af, efter nærmere aftale, om der er behov for implementering af eventuelle tiltag på servicestationerne.

## § 11 Oprettelse af overenskomst

### 1. Betingelser

- a. Forbundet kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Drivkraft Danmark gennem Drivkraft Danmark.
- b. Det er en betingelse, at forbundet på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte butiksafdelinger, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet 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.

### 2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet overfor Drivkraft Danmark oplyse, hvor mange, ud af det samlede antal ansatte indenfor det område kravet vedrører, der er medlem af forbundet.
- b. Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50%-reglen er opfyldt, skal HK og virksomheden over for Drivkraft Danmark nærmere angive, hvilke medarbejdere, man anser, som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan forbundet 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.

- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 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.
- e. Drivkraft Danmark vil ikke kræve 50%-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomst oprettet for medarbejderne

indenfor overenskomstens område, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

### **3. Protokollat, Forståelse af 50%-reglen**

#### **a. Hvornår skal reglen være opfyldt?**

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

#### **b. Hvilke medarbejdere medregnes?**

- Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- Medarbejdere, 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 og medregnes ikke.
- Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- 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.
- 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.
- Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- Repræsentanter medregnes ikke.

#### **c. Fuldtid/deltid**

- Fuldtidsansatte, herunder elever og lærlinge, tæller helt.
- Deltidsbeskæftigede 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.
  - Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

#### **4. Aftale om indfasning af pension over 3 år**

a. Omfattet af overgangsordningen er:

- Nuværende medlemmer af Drivkraft Danmark, hvor overenskomsten på grund af 50%-reglen ikke finder anvendelse, samt
- Kommende medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest tre måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, overfor hvilke HK inden indmeldelsen i Drivkraft Danmark har rejst krav om overenskomst.
- De under litra a anførte medlemsvirksomheder i Drivkraft Danmark kan, uanset at 50%-reglen ikke er opfyldt, vælge at tiltræde overenskomsten, bortset fra dennes bestemmelser om pensionsbidrag, hvor følgende er aftalt jf. litra B.

b. Pensionsordningen indfases således:

For kommende medlemmer af Drivkraft Danmark, jf. litra a, stk. 2:

- Senest tre måneder efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 1 år efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.
- Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.
- Parterne er enige om at evaluere overgangsordningen ved overenskomstperiodens udløb.

I løbet af perioden vil parterne samle erfaringer med indfasningsordningen med henblik på eventuelt at udvide ordningen til at gælde for medlemmer af Drivkraft Danmark, der har været medlem mere end 3 måneder.

#### **5. Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing**

a. Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en særlig opsparing eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en særlig opsparing 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, fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, fraregnet 4 pct. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser, forskudttidstillæg, anciennitetstillæg samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndelev.
- c. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing § 4, stk. 1, fraregnet 4 pct., samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1.
- d. For så vidt angår de 4 pct. kan nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kræve indfasning på følgende måde:
  - Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Drivkraft Danmark, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. i bidrag til særlig opsparing.
  - Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. i bidrag til særlig opsparing.
  - Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til særlig opsparing.
  - Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. i bidrag til særlig opsparing.
- e. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
- f. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.
- g. Indfasningsordninger etableret før 1. marts 2020 fortsætter uændret.

Senest den 20. i måneden modtager HK Handel en liste over forudgående måneds nytilkomne medlemmer af Drivkraft Danmark.

## § 12 Fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

## § 13 Overenskomstens ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2023.

København, den 1. marts 2020

For  
HK HANDEL

Mette Høgh

For  
Drivkraft Danmark

Jeanette Werner

## **Ansættelsesbeviser**

### **Aftale om ansættelsesbeviser**

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 nedenstående fravigelser af loven.

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

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Drivkraft Danmark med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Drivkraft Danmark, 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.

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

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 anmodningen, fremkomme med de behørigte oplysninger.

## **Arbejds miljø**

### **Aftale om natarbejde og helbreds kontrol**

#### **Natarbejde**

Natarbejdere er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00:

- a. normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller
- b. udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

#### **Hyppeghed**

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

#### **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

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

### **Hvem forestår helbredsrollen**

Parterne er enige om, at helbredsrollen skal ske i regi af den af Drivkraft Danmark etablerede brancheordning.

### **Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder**

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

### **Aftale om bæredygtighed**

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

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

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

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

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

## **Arbejdstid**

### **Aftale om Seniorordning**

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

### **Særlig opsparing**

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing, jf. § 4, til finansiering af seniorfridage.

### **Pensionsbidrag**

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 3. Det konverterede pensionsbidrag ind sættes ligeledes på medarbejderens særlige opsparing.

### **Ikke-afholdte feriefridage**

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf.

§ 5, stk. 2 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

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

### **Afholdelse af seniorfridage**

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing, jf. § 4 med et beløb svarende til løn under sygdom. Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

### **Valg vedrørende seniorordning**

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august (i 2020 senest 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020 inden 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den løsningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 5, stk. 2.

### **Overgang til nyt ferieår**

Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest 1. april 2020, kan afholdes i perioden fra 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe nyt valg om seniorfridage senest 1. august 2021, med virkning for den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

### **Andre former for arbejdstidsreduktion**

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

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

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

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

## **Seniorpolitik**

Det anbefales, at der udarbejdes seniorpolitik på virksomhederne. Et eksempel til en sådan kunne være: Formålet med seniorpolitik er:

- at fremme arbejdsglæden for de ældre medarbejdere
- at synliggøre de ældre medarbejders værdi til gavn for hele arbejdspladsen

- at bidrage til, at der skabes nye holdninger til arbejdslivet og muligheder for den enkelte i de forskellige livsfaser
- at arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for livet efter arbejdsophør
- at give mulighed for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt aftrappingsforløb eller fratrædelse.

### **Elementer til opfyldelse af formål**

Det er virksomhedens overordnede holdning, at arbejdsforhold for ældre medarbejdere skal tilrettelægges så fleksibelt som muligt under hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejdernes ønsker og behov.

Fleksibiliteten skal bidrage til, at den enkelte medarbejders og virksomheds ønsker og behov skal tilgodeses med hensyn til tidspunkt og form for arbejdsophør, aftale om nedtrapning, jobskift og ændret arbejdstid.

Virksomhedens og medarbejderens ønsker og behov for den sidste periode af ansættelsesforholdet skal drøftes og afvejes i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Parterne anser ikke, at aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil være en hindring for medarbejderens fortsatte muligheder for uddannelse.

Som konkrete redskaber i seniorpolitikken kan nævnes: Flexibilitet i arbejdets organisering, omplacering/omrokering, retrætestillinger, nedsat arbejdstid, konsulentopgaver/ad hoc-opgaver m.m.

Parterne opfordrer til, at seniorpolitikken udarbejdes i SU. I mindre virksomheder kan seniorpolitikken drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

### **Arbejdsophør**

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

### **Aftale om 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 arbejdsevne og derved fastholdes på arbejdsmarkedet.

Det anbefales, at der udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik.

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.
- Personer omfattet af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sociallovgivningen o.l.

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

Konkrete ansættelsesformer kunne f.eks. være:

- Jobtræning

- Fleksjob
- Skånejob
- Andre jobs med støtteordninger.

Stillingerne skal som hovedregel have beskæftigelsesfremmende effekt eller sikre, at de udsatte grupper bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Der opfordres til, at politikker om det rummelige arbejdsmarked udarbejdes i SU.

Såfremt der på virksomheden er valgt en tillidsrepræsentant, vil det være naturligt, at denne inddrages i forhold om det rummelige arbejdsmarked.

I mindre virksomheder kan forhold om det rummelige arbejdsmarked drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

Parterne anbefaler, at medarbejdere nævnt i denne aftale i relevant omfang indgår i virksomhedens forskellige uddannelsesforløb og -tilbud.

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulige barrierer for det rummelige arbejdsmarked. Parterne drøfter årligt udviklingen med henblik på at fremme anvendelsen af det rummelige arbejdsmarked mest muligt og fremkomme med oplysningsmateriale om, hvorledes det rummelige arbejdsmarked kan fremmes.

### **Aftale om sygefravær**

Aftalens formål er at nedbringe sygefraværet og sikre medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefraværet er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og uden for arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt i forløbet og arbejdet på dette område, at man 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.

Det anbefales, at virksomhederne har en sygefraværspolitik, som led i den almindelige personalepolitik.

Målet er,

- at mindske sygefraværet,
- at opfølge på sygefravær,
- at opretholde medarbejderens tilknytning til virksomheden,
- at få fokus på mulighederne for nedbringelse af sygefravær.

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

Såfremt der på virksomheden er SU eller valgt en tillidsrepræsentant vil det være naturligt, at disse inddrages i forhold om sygefraværspolitik.

Parterne drøfter årligt udviklingen på området, herunder mulige barrierer for nedbringelse af sygefravær med henblik på at fremme anvendelsen af sådanne

politikker mest muligt. Til brug for dette arbejde kan parterne udarbejde oplysningsmateriale.

### **Aftale om øget beskæftigelse**

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

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

## **Elektriske dokumenter og databeskyttelse**

### **Aftale om elektroniske dokumenter**

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

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

### **Organisationsaftale om databeskyttelse**

Drivkraft Danmark og HK HANDEL er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Drivkraft Danmark og HK HANDEL er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling af udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.”

## **Ikrafttræden**

### **Aftale om overenskomstfravigende aftaler**

Der er enighed om det hensigtsmæssige i, at der opbygges erfaring med overenskomstfravigende aftaler. Der er derfor enighed om, at der på overenskomstens område kan indgås overenskomstfravigende aftaler, herunder bl.a. om fravigelse af overenskomstens regler om løn og/eller arbejdstid samt om eksempelvis kædesamarbejde ved selvadministration af kompetencefonde. Sådanne aftaler indgås lokalt mellem virksomheden, respektive grupper af virksomheder, og den

eller de medarbejdere, der omfattes af aftalen. Før aftalen kan træde i kraft, skal den godkendes af overenskomstens parter.

## Ligeløn

### Aftale om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

”§ 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 ligeløn, 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 § 7, 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 ligeløn, 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 statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Drivkraft Danmark. 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 ligeløn, 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 et mellem parterne ad hoc oprettet ligelønsnævn, der nedsættes efter regler for faglig voldgift 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, mellem de af parterne oprettede ligelønsnævn nedsat efter regler for faglig voldgift.

§ 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.

### **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 medarbejderes stadige arbejde med at sikre ligelønsprincippernes efterlevelse.

## **Løn**

### **Organisationsaftale om forståelse af Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing**

Parterne er enige om, at servicestationsoverenskomstens Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing i overenskomstperioden skal forstås således:

Ved fradrag i lønnen, jf. Aftale om indfasning af bidrag til særlig opsparing, litra B, skal tages højde for, at der efter overenskomsten ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn

godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 pct. af medarbejderens løn, som ligeledes p.t. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

### **Aftale om brug af eget IT-udstyr**

Parterne er enige om, at såfremt medarbejderen skal gøre brug af sit private it-udstyr, herunder sin mobiltelefon, i forbindelse med arbejdets udførelse, skal dette indgå i lønfastsættelsen, jf. § 2, stk. 1 litra C.

Eksempler på brug af eget IT-udstyr kunne være:

- At logge ind/ud for at registrere mødetid
- At vise kunderne funktioner på virksomhedens App
- At gennemføre trænings- og uddannelsesprogrammer
- At godkende vagtplaner o.l.

## **Rammeaftale om chikane og vold**

### **Aftale om implementering af rammeaftalen om chikane og vold på arbejdspladsen**

HK HANDEL og Drivkraft Danmark 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 bør 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.

## **Tillidsrepræsentanter**

### **Frihed til faglige tillidshverv**

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

## Udenlandske medarbejdere

### Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport 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 opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Drivkraft Danmarks 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 løn-udbetalingen.

Ved anvendelse af udenlandske underleverandører anbefaler overenskomstens parter, at virksomheder omfattet af overenskomsten, inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed

## Uddannelse mv.

### Aftale om kompetenceudviklingsfond

Medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse indenfor detailhandelen, jf. overenskomstens § 8, stk. 1, litra f, kan søge [www.kompetencefonde.dk](http://www.kompetencefonde.dk) om støtte til kursusgebyr, transport, evt. kursusmaterialer samt løntabsgodtgørelse, til gennemførelse af den planlagte uddannelse på op til 5 uger om året, i den periode hvor den faglige kvalificering gennemføres efter aftale med virksomheden.

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

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2023.”

## **Aftale om fravigelse af Aftale om Kompetenceudviklingsfond**

Der er enighed om at fravige den i overenskomsten indgåede Aftale om Kompetenceudviklingsfond på følgende punkter:

1. Aftalens betingelse om 6 måneders anciennitet for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse, jf. § 8, stk. 1, litra d, gælder ikke i overenskomstperioden. Der er således intet anciennitetskrav i overenskomstperioden.

Dette gælder dog ikke retten til selvvalgt uddannelse i opsigelsesperioden, jf. § 8, stk. 1, litra e, 2. afsnit, og elevs ret til støtte til fritidsuddannelse, jf. § 7, stk. 1, litra k, hvor anciennitetskravet på 6 måneder opretholdes.

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 28. februar 2023.

## **Aftale om aftalt uddannelsesløft**

Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS-point) over en 3-årig periode. Dette indebærer frihed til uddannelsesforløbet på op til i alt 12 uger, svarende til 10 dages frihed pr. akademimodul af 10 ECTS-point.

Forudsætningerne for løftet er:

- Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiver
- Medarbejderen forbruger ret til i alt 6 års selvvalgt uddannelse, hvoraf der er akkumuleret i to forudgående år (år 1 og 2), inden uddannelsen påbegyndes, og gennemføres (år 3, 4 og 5)
- De 10 dages selvvalgt uddannelse, som optjenes i det førstkommende år efter afsluttet akademiuddannelsesforløb (år 6), anses ligeledes for forbrugt i forbindelse med uddannelsesforløbet
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse.

I det omfang anvendelsen af Kompetencefonde, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge Kompetencefonden om 100 % lønkomensation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU. Dette gælder tillige selvadministrerende virksomheder.

Kompetencefondens bestyrelse fastlægger anbefalede akademiforløb med udgangspunkt i den eksisterende positivliste.

Kompetencefondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om, at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 28. februar 2023.

## **Aftale om indfasning af bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden**

Medlemmer af Drivkraft Danmark, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.”

## **Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen - forsøgsperiode**

Med det formål at flere elever med EUX fortsætter i hovedforløbet og får en praktikplads på detailhandelsuddannelsen, indføres som en forsøgsordning i overenskomstperioden mulighed for, at virksomheder til deres elever med EUX, der er i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen, kan søge kompetencefonden om tilskud til uddannelsen. Der kan ansøges om tilskud til dækning af udgifter forbundet med elevernes studierejser under uddannelsen og til betaling for privatisteksaminer på et erhvervsakademi med afsæt i gennemførte moduler i erhvervsuddannelsen på tilsvarende niveau.

Virksomheden kan samlet set søge tilskud på op til 7.500 kr. pr. elev.

I forsøgsperioden kan der maksimalt anvendes 100.000 kr. fra kompetenceudviklingsfonden pr. år til gennemførelse af ”Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen”.

Aftalen gælder alene medarbejdere, der er omfattet af den centrale kompetenceudviklingsfond.

For fonde i virksomheder, der selvadministrerer, gælder, at der maksimalt kan anvendes 10 pct. af den årlige indbetaling, dog mindst 7.500 kr.

Aftalen træder i kraft den 1. maj 2020.

Forsøgsordningen bortfalder den 28. februar 2023

## **Vikarer**

### **Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra Vikarbureauer**

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne. Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

## Velfærd

### Socialt kapitel

#### I.

- a. Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelsen af udsatte grupper på arbejdsmarkedet skal fremmes. Ved udsatte grupper forstås f.eks.: Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår. Personer med nedsat arbejdsevne omfattet af sociallovgivningen, f.eks. revalidender.
- b. Parterne er enige om at opfordre større virksomheder og medarbejderne til at give ledige, omfattet af lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og lov om kommunal aktivering, øgede muligheder for beskæftigelse i jobtræningsstillinger og ordinære stillinger.

Stillingerne under pkt. a og b skal som hovedregel have beskæftigelsesfremmende effekt eller sikre, at de under a omtalte nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Endvidere er der enighed om, at der i overenskomsten ikke er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at benytte de støtteordninger, som samfundet stiller til rådighed for at fremme mulighederne for beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Der er heller ikke i overenskomsten nogen bestemmelser, der begrænser virksomhedernes mulighed for at bruge de støtteordninger, der tilbydes virksomheder, der ønsker at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen, selv om medarbejderen i en kortere eller længere periode ikke kan leve op til kravene for fuld, normal beskæftigelse.

Parterne opfordrer til, at det sociale kapitel udarbejdes i SU.

I mindre virksomheder kan det sociale kapitel drøftes mellem den enkelte medarbejder og virksomhedens ledelse, såfremt parterne er enige herom.

Parterne er enige i betydningen af, at jobcenteret og den lokale socialforvaltning får en tættere kontakt til virksomhederne og deres medarbejdere, således at beskæftigelsen af ledige og iværksættelsen af sociale aktiviteter/aftaler tilpasses den enkelte virksomhed og dennes virksomhedskultur. Det anbefales, at der indgås aftaler mellem jobcenter, kommunerne, virksomhederne og HK.

Det tilstræbes, at aftaler af ovennævnte art ikke medfører afskedigelser eller forringelser af nuværende ansattes vilkår.

## **II. Iværksættelse**

Med det formål at øge kendskabet til de forskellige støtteordninger iværksættes en fælles oplysningsindsats.

Der nedsættes derfor en initiativgruppe bestående af repræsentanter for Drivkraft Danmark og HK HANDEL, som skal udarbejde forslag til informationsmateriale og konkrete projekter, som skal være modeller for lokale aftaler.

Initiativgruppen skal som led i arbejdet tage kontakt til udvalgte, regionale arbejdsmarkedsråd samt til udvalgte kommuner for at sikre, at de projekter/modeller, der foreslås, kan fungere i sammenhæng og i naturlig forlængelse af de eksisterende initiativer, der tages i arbejdsmarkedsråd og kommuner.

**DRIVKRAFT DANMARK OG HK HANDEL**  
**OVERENSKOMSTEN FOR SERVICESTATIONER 2020 - 2023**

Nedenstående lønsatser er udtryk for minimalløn. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikation, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse, jf. § 2, stk. 1 litra c.

<b>Mindstebetalingssatser for voksne over 18 år</b>				
<b>UFLAGLÆRTE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	19.388,00	19.388,00	19.789,00	20.190,00
Servicestationstillæg	1.232,25	1.232,25	1.251,96	1.271,99
<b>I alt månedsløn</b>	<b>20.620,25</b>	<b>20.620,25</b>	<b>21.040,96</b>	<b>21.461,99</b>
Løn pr. time	128,61	128,61	131,24	133,86

<b>Efter 6 måneder</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	19.388,00	19.388,00	19.789,00	20.190,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
<b>I alt månedsløn</b>	<b>22.255,49</b>	<b>22.255,49</b>	<b>22.702,37</b>	<b>23.149,98</b>
Løn pr. time	138,81	138,81	141,60	144,39

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	19.388,00	19.388,00	19.789,00	20.190,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>22.319,62</b>	<b>22.343,67</b>	<b>22.790,55</b>	<b>23.238,16</b>
Løn pr. time	139,21	139,36	142,15	144,94

<b>BUTIKSMEDHJÆLPERE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.138,00	20.138,00	20.539,00	20.940,00
Servicestationstillæg	1.232,25	1.232,25	1.251,96	1.271,99
<b>I alt månedsløn</b>	<b>21.370,25</b>	<b>21.370,25</b>	<b>21.790,96</b>	<b>22.211,99</b>
Løn pr. time	133,29	133,29	135,91	138,54

<b>Efter 6 måneder</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.138,00	20.138,00	20.539,00	20.940,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
<b>I alt månedsløn</b>	<b>23.005,49</b>	<b>23.005,49</b>	<b>23.452,37</b>	<b>23.899,98</b>
Løn pr. time	143,49	143,49	146,28	149,07

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.138,00	20.138,00	20.539,00	20.940,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>23.069,62</b>	<b>23.093,67</b>	<b>23.540,55</b>	<b>23.988,16</b>
Løn pr. time	143,89	144,04	146,83	149,62

<b>FAGLÆRTE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.888,00	20.888,00	21.289,00	21.690,00
Servicestationstillæg	1.232,26	1.232,26	1.251,97	1.272,00
<b>I alt månedsløn</b>	<b>22.120,26</b>	<b>22.120,26</b>	<b>22.540,97</b>	<b>22.962,00</b>
Løn pr. time	137,97	137,97	140,59	143,22

<b>Efter 6 måneder</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.888,00	20.888,00	21.289,00	21.690,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
<b>I alt månedsløn</b>	<b>23.755,49</b>	<b>23.755,49</b>	<b>24.202,37</b>	<b>24.649,98</b>
Løn pr. time	148,17	148,17	150,95	153,75

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	20.888,00	20.888,00	21.289,00	21.690,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>23.819,62</b>	<b>23.843,67</b>	<b>24.290,55</b>	<b>24.738,16</b>
Løn pr. time	148,57	148,72	151,50	154,30

<b>UNGE MELLEM 18 OG 25 ÅR, DER ER UNDER UDDANNELSE OG IKKE ARBEJDER OVER 15 TIMER PR. UGE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	19.388,00	19.388,00	19.789,00	20.190,00
Løn pr. time	120,93	120,93	123,43	125,93

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	19.388,00	19.388,00	19.789,00	20.190,00
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>19.452,13</b>	<b>19.476,18</b>	<b>19.877,18</b>	<b>20.278,18</b>
Løn pr. time	121,33	121,48	123,98	126,48

#### **STEDFORTRÆDERE**

<b>UFAGLÆRTE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	21.868,00	21.868,00	22.269,00	22.670,00
Servicestationstillæg	1.232,25	1.232,25	1.251,96	1.271,99
<b>I alt månedsløn</b>	<b>23.100,25</b>	<b>23.100,25</b>	<b>23.520,96</b>	<b>23.941,99</b>

<b>Efter 6 måneder</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	21.868,00	21.868,00	22.269,00	22.670,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
<b>I alt månedsløn</b>	<b>24.735,49</b>	<b>24.735,49</b>	<b>25.182,37</b>	<b>25.629,98</b>

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	21.868,00	21.868,00	22.269,00	22.670,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>24.799,62</b>	<b>24.823,67</b>	<b>25.270,55</b>	<b>25.718,16</b>

<b>FAGLÆRTE</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	23.368,00	23.368,00	23.769,00	24.170,00
Servicestationstillæg	1.232,25	1.232,25	1.251,96	1.271,99
<b>I alt månedsløn</b>	<b>24.600,25</b>	<b>24.600,25</b>	<b>25.020,96</b>	<b>25.441,99</b>

<b>Efter 6 måneder</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	23.368,00	23.368,00	23.769,00	24.170,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
<b>I alt månedsløn</b>	<b>26.235,49</b>	<b>26.235,49</b>	<b>26.682,37</b>	<b>27.129,98</b>

<b>Efter 1 år</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	23.368,00	23.368,00	23.769,00	24.170,00
Servicestationstillæg	2.867,49	2.867,49	2.913,37	2.959,98
Anciennitetstillæg	64,13	88,18	88,18	88,18
<b>I alt månedsløn</b>	<b>26.299,62</b>	<b>26.323,67</b>	<b>26.770,55</b>	<b>27.218,16</b>

#### **UNGE UNDER 18 ÅR**

<b>Ikke fagligt arbejde</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	10.364,48	10.364,48	10.596,96	10.821,42
Servicestationstillæg	724,88	724,88	736,47	748,26
<b>Løn pr. måned</b>	<b>11.089,36</b>	<b>11.089,36</b>	<b>11.333,43</b>	<b>11.569,68</b>
Løn pr. time	69,17	69,17	70,69	72,16

<b>Fagligt arbejde</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Minimalløn pr. måned	12.014,48	12.014,48	12.246,96	12.471,42
Servicestationstillæg	724,88	724,88	736,47	748,26
<b>Løn pr. måned</b>	<b>12.739,36</b>	<b>12.739,36</b>	<b>12.983,43</b>	<b>13.219,68</b>
Løn pr. time	79,46	79,46	80,98	82,45

<b>ELEVER</b>	1. mar. 2020	1. sep. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
1. år	11.929,41	11.929,41	12.132,21	12.338,46
2. år	13.213,88	13.213,88	13.438,52	13.666,97
3. år	14.420,04	14.420,04	14.665,18	14.914,49

<b>Elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået HHX, Studenterek-samen, Højere Forberedelseseksamen, HTX samt EUX</b>	1.045,00
--	----------

#### **TILLÆG FOR ARBEJDE PÅ SÆRLIGE TIDSPUNKTER**

<b>Voksne over 18 år</b>	1. mar. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Hverdage	14,13	14,36	14,59
18.00-23.00			
Hverdage	23,56	23,94	24,32
23.00-06.00			
Lørdage	25,29	25,69	26,10
14.00-24.00			
Søn- og helligdage	28,07	28,52	28,98
00.00-24.00			

<b>Unge mellem 18 og 25 under ud- dannelse og under 15 timer pr. uge</b>	1. mar. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Hverdage	7,07	7,18	7,30
18.00-24.00			
Hverdage	23,56	23,94	24,32
24.00-06.00			
Lørdage	7,01	7,12	7,24
14.00-24.00			
Søn- og helligdage	28,07	28,52	28,98
00.00-06.00			
Søn- og helligdage	6,90	7,01	7,12
06.00-24.00			

<b>Unge under 18 og elever</b>	1. mar. 2020	1. mar. 2021	1. mar. 2022
Hverdage	7,62	7,74	7,87
18.00-23.00			
Hverdage	12,32	12,52	12,72
23.00-06.00			
Lørdage	13,21	13,42	13,63
14.00-24.00			
Søn- og helligdage	14,58	14,81	15,05
00.00-24.00			

<b>Pensionsbidrag i procent (pr. 1. januar 2014)</b>	
Arbejdsgiverbidrag	8,05
Medarbejderbidrag	3,95
<b>Samlet bidrag</b>	<b>12,00</b>