

Landsoverenskomsten for Butikker

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomst for butikker for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Protokollat om Fornyelse af Butiksoverenskomsten
2. Protokollat om Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler
3. Protokollat om Udvalgsarbejde
4. Protokollat om Kompetenceudviklingsfond
5. Protokollat om Udviklings- og samarbejdsfonden
6. Protokollat om Uddannelsesløft
7. Protokollat om Redaktionelle ændringer
8. Protokollat om Frihed til deltagelse i erfa-møder for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg
9. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser
10. Protokollat om Fritvalgskontoen
11. Protokollat om Gravides natarbejde
12. Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
13. Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
14. Protokollat om Fleksibel deltidsbeskæftigelse

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

Landsoverenskomsten for Butikker

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Fornyelse af Butiksoverenskomsten

Parterne er enig om, at fornyelsen af Butiksoverenskomsten kan ske ved at implementere nedenstående aftaler fra overenskomstfornyelsen 2023 mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL på butiksområdet, Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service samt Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service med de redaktionelle rettelser det måtte medføre.

Protokollater fra Butiksoverenskomsten

- Nr. 3 Aftale om faglig anerkendelse
- Nr. 5 Aftale om tilskud til dækning af medarbejdernes løntab
- Nr. 4 Aftale om fravigelse af Aftale om kompetence udviklingsfond
- Nr. 8 Aftale om organisationsaftale om Uddannelsesrepræsentant
- Nr. 9 Aftale om tilskud til elever med EUX i hovedforløb på detailuddannelse
- Nr. 14 Aftale om seniorordning
- Nr. 19 Aftale om løndannelse
- Nr. 20 Aftale om adgang til at fravige § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet
- Nr. 21 Aftale om overenskomstens varighed
- Nr. 22 Aftale om indfasning af fritalgs lønkonto-bidrag
- Nr. 25 Aftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- Nr. 27 Aftale om orientering af tillidsrepræsentanten vedrørende dækningsområde
- Nr. 28 Aftale om tre-måneders samtale
- Nr. 29 Aftale om styrkelse af tillidsrepræsentant
- Nr. 32 Øget screening af natarbejdere
- Nr. 38 Aftale om pensionssatser
- Nr. 42 Aftale om fritvalgs lønkonto
- Nr. 46 Aftale om barsel

Protokollat fra Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service

- Nr. 35 Aftale om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Protokollat fra Funktionæroverenskomsten for Handel, Transport og Service

- Nr. 22 Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I § 8 pkt. 1 indsættes som nyt litra 3:

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde

Parterne har konstateret, at der mellem Dansk Industri og CO-industri samt mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel i overenskomstperioden pågår udvalgsarbejder vedrørende nedenstående emner, som parterne finder det hensigtsmæssigt at følge.

- Guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten
- Uddannelse, materiale og kampagne om natarbejde
- De praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomhederne til tillidsrepræsentanten
- Fælles indsats vedrørende arbejdet med digitaliseret vagtplanlægning
- Arbejdsudleje
- Udvikling i andre ansættelsesformer
- Pension
- Fagretlige regler
- Minimering af administrative byrder

Parterne drøfter løbende resultaterne af de nævnte udvalg og tager stilling til eventuel implementering heraf.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

Landsoverenskomsten for Butikker

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 4

PROTOKOLLAT
om
Kompetenceudviklingsfond

I overenskomstens § 7, pkt. 4 under overskriften ”Frihed til uddannelse” udgår ”28. februar 2023” og erstattes af ”28. februar 2025”

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Udviklings- og samarbejdsfonden

Parterne er enige om, at 1. afsnit under overskriften "Finansiering" i § 7, stk. 8 udgår, og erstattes med følgende formulering:

"Udviklings- og samarbejdsfonden finansieres ved, at virksomheder, der er medlem af DIO II og omfattet af overenskomsten, indbetaler et beløb pr. 1. juli 2023 svarende til 50 øre pr. præsteret arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Indbetaling af bidrag til fonden sker til DIO II"

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesløft

Parterne er enige om, at den nuværende forsøgsordning om løft til akademiuddannelse forlænges i overenskomstperioden. Parterne er samtidig enige om, at der indføres begrænsninger i adgangen til at få støtte til løft til akademiuddannelse.

Som følge af ovenstående sker nedenstående ændringer i "Aftale om aftalt uddannelsesløft":

Sidste punktum i sidste afsnit ændres til:

"Forsøgsordningen bortfalder således den 28. februar 2025."

Som nyt afsnit indsættes følgende efter det nuværende 3. afsnit om anvendelse af Kompetencefondens midler:

"Der kan maksimalt ydes støtte til 10 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindst 80 medarbejdere omfattet af overenskomsten, henholdsvis 5 medarbejdere fra samme virksomhed, der har mindre end 80 medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Hvor ovennævnte grænser er nået, kan der igen søges om støtte fra kompetenceudviklingsfonden til løft til akademiuddannelse, når de ansøgte uddannelsesforløb er gennemført.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden kan i enighed fravige ovennævnte grænser, såfremt det findes hensigtsmæssigt."

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

Landsoverenskomsten for Butikker

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Redaktionelle ændringer

Parterne har identificeret følgende foreløbige redaktionelle ændringer:

I § 1, stk. 7 udgår overskriften "Fleksibel arbejdstid" og erstattes af "Flextidsordninger"

--000--

§ 2, punkt 12, nr. 1 "Regler for fritvalgskontoen" udgår.

I § 2, stk. 12, nr. 2 "Regler for fritvalgskontoen", 1. og 2. afsnit, udgår.

"Ovenstående afsnit om overgangsordning udgår pr. 1. september 2020 og erstattes af følgende afsnit:" samt "(første gang 2021)".

I § 2, stk. 12 nr. 2 "Regler for fritvalgskontoen", 4. afsnit, udgår "(første gang 2021)".

I § 2, stk. 12, "Løn", udgår 1. og 2. afsnit og erstattes af:

"Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgskontoen via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, børns 2. hele sygedag og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode."

I § 2, stk. 12, "Mulighed for løbende udbetaling eller opgørelse ved kalenderårets udløb", 1. afsnit, udgår "(i 2020: 1. april)".

--000--

I § 5, stk. 1, litra C udgår 1. afsnit

I § 5, stk. 1, litra C, 2. afsnit udgår:

"Pr. 1. september 2020 erstattes ovenstående afsnit af:"

§ 5, stk. 2, punkt 2.1 og punkt 2.2, udgår.

I § 5, stk. 2, stk. 2.3 udgår:

”Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende”

§ 5, stk. 7.1, og stk. 7,2 udgår.

§ 5, stk. 7.3 bliver herefter til § 5, stk. 7 og følgende udgår:

”Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende”

I § 5, stk. 8 udgår *”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:”*

I § 5, stk. 9 udgår *”Forældreorlovsdirektivet”* og erstattes af *”orlovsdirektivet”*

--000--

Aftale om seniorordning, 7. afsnit udgår og erstattes af:

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

I aftale om seniorordning udgår 1. afsnit under overskriften *”Overgang til det nye ferieår”*

--000--

I aftale om overførsel af ferie under § 3, 3. afsnit udgår *”(indtil 1. januar 2021 inden 30. september efter ferieperiodens udløb”*)

I aftale om overførsel af ferie under § 4, 1. afsnit, 2. pkt. udgår *”(indtil 1. september 2020: ferieoptjeningsår)”*

--000--

§ 1, litra a, stk. 1.3 udgår.

--000--

Parterne er enige om, at der ved redigeringen af overenskomsten i 2020, er sket en fejl ved redigeringen af § 12, stk. 2, således at litra a og c udgik.

Som følge heraf indsættes følgende som ny overskrift i overenskomstens § 12, stk. 2.

”Overenskomstens område”

Som et nyt litra a i § 12, stk. 2 indsættes følgende.

”a. Landsoverenskomst eller særbestemmelser

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

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

Som et nyt litra b i § 12, stk. 2 indsættes følgende.

”b. Landsoverenskomstens virkeområde

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

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

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

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

Som et nyt stk. 3 i § 12 indsættes følgende:

”Omskrivning af overenskomster til Butiksoverenskomsten.

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

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

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

Som følge heraf bliver det nuværende stk. 3 til stk. 4

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Frihed til deltagelse i erfa-møde for repræsentanter i virksomhedens uddannelsesudvalg

I §7, stk. 5, litra d tilføjes følgende som nyt litra b:

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

Landsoverenskomsten for Butikker

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

Løn, faglært

I § 2, punkt 2, litra a forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned således at minimal-lønnen

Pr. 1. marts 2023 udgør	22.411 kr.-
Pr. 1. marts 2024 udgør	23.132 kr.-

Uddannede butiksmedhjælpere

I § 2, punkt 2, litra b forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned således at minimal-lønnen

Pr. 1. marts 2023 udgør	21.661 kr.-
Pr. 1. marts 2024 udgør	22.382 kr.-

Løn, ufaglært

I § 2, punkt 3 forhøjes minimallønnen med 721 kr. pr. måned således at minimallønnen udgør

Pr. 1. marts 2023	20.911 kr.-
Pr. 1. marts 2024	21.632 kr.-

Løn til unge under 18 år.

I § 2, punkt 7 forhøjes minimallønnen med 417 kr. pr. måned således at minimallønnen udgør

Pr. 1 marts 2023	12.211 kr.-
Pr. 1. marts 2024	12.628 kr.-

Løn, elever

I § 2, punkt 8, litra a forhøjes minimallønnen med 4,5 pct i 2023 og 3,5 pct. i 2024 således at minimallønnen udgør nedenstående.

	1. marts 2023	1. marts 2024
	kr. pr. md.	kr. pr. md.
1. år	12.893	13.344
2. år	14.282	14.782
3. år	15.585	16.131

Løn, KVU-studerende (kortere videregående uddannelsesstuderende)

I § 9, litra e, forhøjes minimallønnen med 4,5 pct. d. 1. marts 2023 og 3,5 pct. d. 1. marts 2024

Således at lønnen udgør:

Pr. 1. marts 2023	16.805 kr.-
Pr. 1. marts 2024	17.393 kr.-

Forskudttidstillæg

I § 1, pkt. 5 forhøjes forskudttidstillægget med 4,5 pct i 2023 og 3,5 pct. i 2024 således at tillæggene udgør:

Pr. 1. marts 2023

Hverdage kl. 18.00 – 23.00	29,00 kr.-
Hverdage kl. 23.00 – 06.00	38,95 kr.-
Lørdage kl. 15.00 – 24.00	51,00 kr.-
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	56,80 kr.-

Pr. 1. marts 2024

Hverdage kl. 18.00 – 23.00	30,00 kr.-
Hverdage kl. 23.00 – 06.00	40,30 kr.-
Lørdage kl. 15.00 – 24.00	52,80 kr.-
Søn- og helligdage kl. 00.00 – 24.00	58,80 kr.-

Service-stationer

I aftale om aftale om service-stationer forhøjes tillægget således at tillægget for arbejde i tidsrummet 24.00 – 06.00 udgør:

Pr. 1. marts 2023

2,06 kr.pr. time

Pr. 1. marts 2024

2,13 kr.- pr. time

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Fritvalgskontoen

Parterne har drøftet behovet for at synliggøre Fritvalgskontoen over for medarbejderen for at understøtte det frie valg ved at lade bidrag til, udbetaling fra samt indestående på Fritvalgs lønkontoen fremgå af medarbejderens lønseddel. Parterne er enige om, at det ikke skal betragtes som bodspålagt brud på overenskomsten, hvis bidrag, udbetaling eller indestående ikke fremgår af lønsedlen.

Derudover har parterne aftalt, at § 2, stk. 12 ændres til følgende:

”Regler for Fritvalgskontoen

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

- a. *Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen (pr. 1. marts 2024 9,0 pct.).*
- b. *Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til de i henhold til § 5 stk. 2 nævnte feriefridage, kan helt eller delvist lade feriefridagene indgå i opsparingen. Ønsker medarbejderen dette, skal virksomheden have meddelelse herom senest 1.juni. For feriefridage tildelt for perioden 1. september – 31. august, i alt 5 feriefridage, gælder, at værdien af den enkelte feriefridag svarer til løn under sygdom. For feriefridage, som ikke fravælges forud for den 1. juni, gælder reglerne i § 5 stk. 2 i sin helhed.*
- c. *På virksomheder, hvor der for medarbejdere, omfattet af overenskomstens pensionsordning, er aftalt højere pensionsbidrag, end den i overenskomstens § 4, stk. 1 fastsatte pensionssats, kan det mellem medarbejderen og virksomheden aftales, at indbetalinger udover denne sats tilgår opsparingen.*

Valget vedrørende punkt 2 og 3 er gældende indtil nyt valg foretages. Valget kan dog tidligst foretages med virkning fra den 1. september i det efterfølgende år.

Opsparingen til Fritvalgskontoen opgøres løbende pr. måned.

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

Anvendelse og udbetaling

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

Pension

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

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

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen

Løn

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgskonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage og børns 2. hele sygedag, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Ovenstående gælder også ved lægebesøg i forbindelse med barns sygdom.

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

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

Mulighed for løbende løn eller opgørelse ved kalenderårets udløb

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

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

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

valgt seniordage, udbetales indestående på kontoen ikke løbende, medmindre beløbet overstiger værdien af de valgte seniordage.

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

Det særlige fritvalgstillæg

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

Fratræden

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

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II

Lokalaftale

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

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

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

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO II og HK Handel er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 5, stk. 4

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter udover en om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

På baggrund af ovenstående indsættes en ny aftale efter aftale om natarbejde og helbreds-kontrol. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Parterne finder det naturligt at involvere sig i arbejdet med at tilvejebringe ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde.

NFA's anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis.

NFA's anbefalinger er:

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

Parterne er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af en ansøgning fra NFA er aftalt et forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fællesprojekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag.

Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedr. natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i overenskomsten.

NFA's anbefalinger er:

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

DIO II og HK Handel er på den baggrund enige om at følgende principper indarbejdes i overenskomsten:

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

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
 - b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne
2. Såfremt der ikke forefindes en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljøorganisation skal drøftelsen ske i den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem virksomheden og medarbejderne.
 3. Hvis tillidsrepræsentanten, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, eller hvor sådanne ikke forefindes, virksomheden, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger.
 - a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne

- i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
 - b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan
4. Hvis tillidsrepræsentanten, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, eller hvor sådanne ikke forefindes, virksomheden, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes nuværende regler i overenskomsterne uændret.

På denne baggrund foretages følgende tilføjelser og ændringer af Landsoverenskomst for butikker, så de træder i kraft den 1. marts 2024:

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

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

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

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*

- i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds-kontrollen hvert andet år*
- ii. *For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds-kontrol*
- b. *Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde*
 - i. *Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde*
 - ii. *Vurdering af risici ved natarbejde*
 - iii. *Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan*
 - iv. *Opfølgning på handlingsplan*

Særligt om gravides natarbejde:

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I aftale om natarbejde og helbreds-kontrol indsættes et nyt afsnit med følgende tekst:

”Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”

København, den 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL

PROTOKOLLAT

om

Protokollat om Flexibel deltidsbeskæftigelse

Parterne er enige om at implementere ”aftale om etablering af fleksibel deltidsbeskæftigelse” og ”aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse”, samt de redaktionelle ændringer implementeringen medfører fra overenskomstfornyelsen i 2023 mellem Dansk Erhvervs Arbejdsgiver og HK HANDEL af Butiksoverenskomsten.

Det er aftalt mellem parterne, at aftalen om fleksibel deltidsbeskæftigelse indsættes som en selvstændig aftale under aftalerne om arbejdstid, med titlen ”*Aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse*”

Parterne har særskilt aftalt, at indsætte nedenstående som nyt afsnit under § 1, stk. 2, litra a:

”Flexibel deltidsansættelse

For medarbejdere omfattet af aftale om fleksibel deltidsbeskæftigelse reduceres arbejdstiden med 2,5 timer pr. sønehelligdag i arbejdsplanperioden for medarbejderen i intervallet 8-15 timer og 3,5 timer pr. sønehelligdag i arbejdsplanperioden for medarbejdere i intervallet 13-20 timer.

Der henvises til aftalen om fleksibel deltidsbeskæftigelse”

København, 10. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For HK HANDEL