

OVERENSKOMST

om løn- og arbejdsforhold

i

urmagerfaget

2014-2017

mellem

Urmagernes Arbejdsgiverforening

og

**Serviceforbundet
Urmagerne og Optikerne**

INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1 Ansættelsesforhold.....	5
§ 2 Arbejdstid.....	5
§ 3 Nedsat arbejdstid.....	6
§ 4 Minimumsløn.....	7
§ 5 Fritvalgs Lønkonto.....	8
§ 6 Andre bestemmelser.....	9
§ 7 Pension.....	9
§ 8 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov.....	11
§ 9 Børns sygdom/hospitalsindlæggelse.....	13
§ 10 Søgnehelligdage.....	13
§ 11 Overarbejde.....	13
§ 12 Ferie.....	13
§ 13 Feriefridage.....	14
§ 14 Uddannelsesfond.....	14
§ 15 Efteruddannelse.....	15
§ 16 Tillidsrepræsentantbestemmelser.....	15
§ 17 Uoverensstemmelser.....	15
§ 18 Overenskomstens gyldighedsperiode.....	16
Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov.....	16

Protokollat om forhandling om implementering af deltidsdirektivet - direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktivet om ligebehandling	17
Aftale om forståelse af ny § 2	17
Aftale om forståelse af § 2, 8. afsnit	17
Aftale om seniorordning	17
Aftale om elektroniske dokumenter	18

§ 1 Ansættelsesforhold

For ansættelsen gælder Funktionærloven.

§ 2 Arbejdstid

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

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

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

Arbejdstidens placering kan ændres med et varsel på 4 uger. Ved sygdom kan arbejdstiden kortvarigt fraviges.

Arbejdstiden tilrettelægges under hensyn til virksomhedens drift og medarbejderens tarv.

Arbejdstiden placeres på ugens første 5 dage mellem kl. 8.30 og kl. 20.00, på lørdage mellem kl. 8.30 og kl. 17.00, og på søndage mellem kl. 8.30 og kl. 16.00.

Arbejdstiden placeres så der er op til 25 fridage inden for en periode på 16 uger.

Ud af disse 25 fridage tilrettelægges arbejdstiden således, at medarbejderen over en 16 ugers periode har fri 4 weekender, fra arbejdstids ophør fredag til arbejdstids begyndelse mandag. Herudover kan der ikke tilrettelægges arbejdstid på yderligere 3 søndage i 16 ugers perioden.

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

Dersom den daglige arbejdstid er over 6 timer, har medarbejderen ret til en ½ times selvbetalt spisepause. Dersom den daglige arbejdstid er på mere end 8 timer, har medarbejderen ret til en pause på 15 min. betalt af virksomheden.

Den effektive arbejdstid på ugens første 5 dage skal udgøre mindst 5 timer pr. dag. Den effektive arbejdstid på lørdage og søndage skal udgøre mindst 3 timer pr. dag.

§ 3 Nedsat arbejdstid

Hvis en virksomhed og medarbejderen ønsker aftalt kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge, skal dette være skriftligt, og ændringer i aftalen kan kun ske med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Opsigelsesvarslet er det samme som ved arbejde på fuldtid.

For deltidsansatte kan arbejdstiden tilrettelægges med den aftalte ugentlige gennemsnitlige arbejdstid over en periode fra 1 uge og indtil 16 uger i en fast plan.

Arbejdstiden på mindre end den i § 2 gældende arbejdstid må ikke være mindre end 8 timer pr. uge og 4 timer pr. dag. Den skal placeres på bestemte ugedage og med et bestemt antal timer pr. dag.

Arbejdsgiveren kan for en kortere periode på max. 4 uger varsle en arbejdstid udover det aftalte. Ændringen skal gives skriftligt med 4 ugers varsel. Dette merarbejde aflønnes med normal timebetaling, så længe den ugentlige arbejdstid ikke overskrider 37 timer pr. uge. I de tilfælde, hvor medarbejderen ved væsentlige ændringer ikke kan acceptere den varslede arbejdstidsændring, henvises til Funktionærlovens bestemmelser.

Der kan kun indgås aftale om nedsat arbejdstid for én urmagersvend i hver virksomhed/afdeling. Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne kan dispensere fra denne bestemmelse, hvor to urmagersvende begge ønsker deltidsansættelse.

Nedsættelse af arbejdstiden kombineret med supplerende dagpenge:

I tilfælde, hvor en arbejdsgiver ansætter en fuldtidssøgende medarbejder på kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge, eller i et ansættelsesforhold på fuldtid ønsker arbejdstiden nedsat, gælder samme regler som for aftale om arbejde på kortere arbejdstid end den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge.

Så længe aftalen løber, kan nedsættelse af arbejdstiden kun ske med begrundelse i mangel på arbejde af en beskaffenhed, der kan udføres af medarbejderen.

Sammen med aftalen skal arbejdsgiveren underskrive en af arbejdsløsheds-kassen udstedt frigørelsesattest, så medarbejderen uden varsel kan tiltræde fuldtidsbeskæftigelse.

Såfremt der i denne overenskomsts gyldighedsperiode som følge af forhandlinger mellem DA og LO sker nedsættelse af arbejdstiden, får den tilsvarende virkning for denne overenskomst.

§ 4 Minimumsløn

Minimalløn for urmagersvende	1. marts 2014 kr. pr. måned	1. marts 2015 kr. pr. måned	1. marts 2016 kr. pr. måned
1 år efter endt uddannelsesforløb	28.960,22	29.225,22	29.514,22
2 år efter endt uddannelsesforløb	30.835,22	31.100,22	31.389,22
3 år efter endt uddannelsesforløb	32.085,22	32.350,22	32.639,22
4 år efter endt uddannelsesforløb	32.710,22	32.975,22	33.264,22

Pr. 1. juni 2016 er der indgået følgende ændring til §4 minimallønnen

Minimallønnen for fuldtidsansatte urmagersvende udgør pr. 1. juni 2016 kr. 25.000,- pr. måned.

Månedslønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

§ 4, stk. 1 Brancheanciennitet

Ved arbejde inden for urmagerbranchen ydes der et særligt anciennitetstillæg.

Efter 1 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 1.000,- pr. måned.

Efter 3 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 3.000,- pr. måned.

Efter 5 års brancheanciennitet ydes et anciennitetstillæg på kr. 5.500,- pr. måned.

Anciennitetstillægget betales uafhængigt af eventuelt personligt tillæg og er ikke at betragte som et genetillæg, men som et særligt tillæg for faglig kompetence.

§ 4 stk. 2 Overgangsbestemmelse

Allerede ansatte urmagersvende i overenskomstdækkede virksomheder får omskrevet deres løn, således af den pr. 1. juni 2016 består af følgende elementer:

- En minimalløn på kr. 25.000,- (pr. 1. juni 2016 for fuldtidsansatte).
- Et anciennitetstillæg i forhold til medarbejderens brancheanciennitet.
- Et personligt tillæg, som er differencen mellem ovenstående og medarbejderes nuværende løn.

§ 4 stk. 3 Minimalløn for urmagerelever

Minimalløn for urmagerelever	1. marts 2014 kr. pr. måned	1. marts 2015 kr. pr. måned	1. marts 2016 kr. pr. måned
Uddannelsesforløbets 1. år	8.536,15	8.664,19	8.794,15
Uddannelsesforløbets 2. år	11.341,99	11.512,12	11.684,80
Uddannelsesforløbets 3. år	13.431,44	13.632,91	13.837,40
Uddannelsesforløbets 4. år	15.520,94	15.753,75	15.990,06

§4 stk. 4 Forskudt lønudbetaling

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

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

§ 4 stk. 5 Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

For arbejde inden for normal ugentlig arbejdstid, som defineret i § 2, betales følgende tillæg:

	1. marts 2014 kr. pr. time	1. marts 2015 kr. pr. time	1. marts 2016 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	30,88 kr.	31,37 kr.	31,90 kr.
Lørdag efter kl. 14.00 samt søndage	128,65 kr.	130,70 kr.	132,92 kr.

Ved udregning af tillægget regnes med kvarte timer.

Tillæggene ydes ikke ved overarbejde, fridage og afspadsring.
For elever er tillægget det halve af ovennævnte satser.

§ 5 Fritvalgs Lønkonto

Virksomheden afsætter for alle medarbejdere løbende på Fritvalgs Lønkontoen:

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1,3 pct.	1,7 pct.	2,0 pct.

Beløbet beregnes af den feriepengeberettigede løn, og stilles til rådighed for medarbejderens frie valg mellem ekstra ferietillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Medarbejderne kan vælge mellem følgende:

a) Ferietillæg:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Ved fratrædelse forhøjes ferielovens ferieprocent med det valgte ekstra ferietillæg.

b) Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af Ur og Optik Pension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest den 1. december hvert år oplyse, om Fritvalgs Lønkontoen skal anvendes til ferietillæg eller pension.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til Ur og Optik Pension. Indbetalingen af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

§ 6 Andre bestemmelser

Filialbestyrere og ledere af enkers forretninger skal under en konflikt bevare deres medlemskab af Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne og må under konflikten ikke udføre værkstedsarbejde.

Medarbejdere, der ikke er i besiddelse af fuld arbejdsevne, kan ved henvendelse til de kontraherende organisationer søge dispensation fra den gældende løntarif.

Medarbejdere, der også er beskæftiget med optisk arbejde, aflønnes forholdsvis som urmager og optiker.

Alle sundhedsfarlige væsker og apparater skal være mærket og opstillet efter Arbejds miljølovens bestemmelser.

Frihed til vejledning ved opsigelse

Med virkning fra den 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, 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-kassen /fagforeningen.

§ 7 Pension

Der henvises til arbejdsmarkedspensionsaftale af 1. marts 2012 vedrørende Ur og Optik Pension i PFA.

1. Pensionsbidrag

Bidraget til ordningen udgør:

	1. juli 2009
Virksomheden	8,0
Medarbejderen	4,0
I alt	12,0

2. Beregningsgrundlaget

Den forsikredes pensionsgivende løn defineres som den feriepengeberettigede løn. Der beregnes ikke pension af feriepenge ved fratrædelse, samt af søgne- og helligdagsbetaling. Med virkning fra den 1. maj 2014 beregnes der pension af ferietillæg.

3. Pensionsbetingelser

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

Elever indmeldes ikke i pensionsordningen.

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

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til Ur & Optik Pension, der skal have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

4. Forsikringsydelser til elever og lærlinge

Elever og lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende ydelser:

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

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg. Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelser efter denne bestemmelse.

Forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension: 60.000 kr. årligt

Invalidesum: 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom: 100.000 kr.

Dødsfaldssum: 300.000 kr.

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

5. Sundhedsordning

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

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

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

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

§ 8 Barsel/adoption, fædre- og forældreorlov

Stk. 1

Virksomheden betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, fuld normal 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 fuld normal løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Stk. 2

Pr. 1. juli 2012 yder virksomheden endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

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

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

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

Betaling i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 140 kr. pr. time.

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

De 11 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 inden ændring af varslingsreglerne i barselloven § 15.

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

Stk. 3

Pr. 1. juli 2014 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 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.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 145 kr. pr. time.

De 13 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 barselloven § 15.

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

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

Ændringerne har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

Ekstra pensionsbidrag:

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

Bidraget udgør for barselsorlov påbegyndt efter:	Arbejdsgiverbidraget kr. pr. måned	Arbejdstagerbidraget kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. måned
1. juli 2012	1.120,00	560,00	1.680,00
1. juli 2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 9 Børns sygdom/hospitalsindlæggelse

Medarbejderen har ret til en dags frihed med løn ved eget barns første dags sygdom.

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn 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.

§ 10 Søgnehelligdage

Juleaftensdag og Grundlovsdag betragtes som søgnehelligdage.

§ 11 Overarbejde

For overarbejde de første 2 timer efter normal arbejdstids ophør, som defineret i § 2, på ugens 5 første dage, betales et tillæg med 50%. For overarbejde, der udføres herefter, betales et tillæg på 100%.

For overarbejde der udføres før normal arbejdstids begyndelse, som defineret i § 2, lørdage efter normal arbejdstids ophør og på søn- og helligdage, betales et tillæg på 100% til den enkeltes timeløn.

Ved arbejde ud over den aftalte ugentlige arbejdstid under afsnittet "Nedsat arbejdstid" i § 3 gælder foranstående bestemmelser, mens overarbejdsbetaling først udløses efter den i § 2 gældende arbejdstid pr. uge under afsnittet "Nedsættelse af arbejdstiden kombineret med supplerende dagpenge" i § 3.

Præsteret overarbejde kan afspadseres, såfremt arbejdsgiveren og medarbejderen er enige herom. Afspadsering forlænges med samme procent som det præsterede overarbejde.

§ 12 Ferie

Angående ferie henvises til den til enhver tid gældende Ferielov. Forbedring af ferieordningen som følge af forhandling mellem DA og LO gælder også denne overenskomst.

§ 13 Feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er afholdt. Kompensationen udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 14 Uddannelsesfond

For hver helt eller delvis beskæftiget urmagersvend pr. 1. juli indbetaler arbejdsgiveren kr. 400,00 til en uddannelsesfond.

Fondens midler anvendes til forberedelse og gennemførelse af efteruddannelseskurser i urmageri samt som delvist bidrag til fællesudgifter i forbindelse med urmageruddannelsen, f.eks. sekretariatsdrift. Størrelsen af bidrag til sekretariatsdrift skal godkendes i Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

Fonden disponeres af Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

Protokollat:

Parterne er enige om at Uddannelsesfondens bestyrelse, Urmagernes Faglige Fællesudvalg, træffer nærmere beslutning om fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Bidraget til Fonden forhøjes i ovennævnte tilfælde med det beløb, der er nødvendigt for at varetage opgaven.

Protokollat:

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte, hvorvidt bidrag til uddannelsesfonden skal stige. En evt. stigning af bidraget kræver enighed i Det faglige fællesudvalg.

§ 15 Efteruddannelse

Medarbejderen har ret til mindst 2 ugers orlov om året for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelseskurser eller kurser arrangeret eller godkendt af Urmagernes Faglige Fællesudvalg.

Hvis ikke orloven søges til et 2-ugers kursus, kan de ikke forlanges bevilget i sammenhæng.

Under deltagelse i efteruddannelseskursus arrangeret eller godkendt af Urmagernes Faglige Fællesudvalg supplerer arbejdsgiveren svendens kursusgodtgørelse fra staten op til fuld sædvanlig løn.

Uafhængig af faglige kurser har svenden, under rimelig hensyn til firmaets funktioner, ret til 2 ugers orlov uden løn fra arbejdsgiveren til deltagelse i fagbevægelsens tillidsmandskurser i FIU-systemet.

§ 16 Tillidsrepræsentantbestemmelser

I virksomheder, hvor der er beskæftiget mindst 5 urmagersvende, kan disse blandt de først antagne vælge en tillidsrepræsentant. Hvor dette sker, kommer denne ind under de for tillidsrepræsentant hvervet i almindelighed gældende bestemmelser.

§ 17 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem medlemmer af Urmagernes Arbejdsgiverforening og de heri omtalte urmagersvende skal altid søges løst ved forhandling mellem et lige antal repræsentanter for Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne.

Uoverensstemmelser, der angår fortolkning af nærværende overenskomst, afgøres i overensstemmelse med den seneste mellem DA og LO aftalte norm for regler for behandling af faglig strid.

Opnås der ikke enighed ved mægling, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde: Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne vælger hver to voldgiftsmænd, mindst den ene skal have tilknytning til faget, og disse i forening vælger en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og eventuelt afsiger en kendelse.

Kan der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udpege denne.

§ 18 Overenskomstens gyldighedsperiode

Denne overenskomst er gyldig fra 1. marts 2014 til den med 3 måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 1. marts, dog tidligst til ophør 1. marts 2017.

Ved opsigelse gælder hovedaftalen af 1973 med ændringer pr. 1. marts 1981 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark:

Hovedaftalen § 2, stk. 2:

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget heraf er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2 nævnte tilfælde.

Hovedaftalen § 2, stk. 3:

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de oven for anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Hovedaftalen § 7, stk. 2:

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

Overenskomstforhandlinger skal påbegyndes senest 14 dage efter, at en af parterne har fremsendt ændringsforslag til modparten. Ændringsforslaget skal være modparten i hænde senest 14 dage før overenskomstens udløb.

Protokollat om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov

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

a. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

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

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

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

b. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. april 2004.

Protokollat om forhandling om implementering af deltidsdirektivet - direktivet om tidsbegrænset ansættelse samt direktivet om ligebehandling

Med henblik på aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, samt Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS samt Rådets direktiv af 29. juni 2000 om ligebehandling har Urmagernes Arbejdsgiverforening og Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne aftalt at optage forhandlinger herom i overenskomstperioden.

Aftale om forståelse af ny § 2

Der er mellem parterne enighed om, at virksomheden ikke må ændre den gældende arbejdstidsplan med det formål at omgå medarbejderens frihed på søgnehellidage.

Aftale om forståelse af § 2, 8. afsnit

Parterne er enige om, at der ikke kan ske opsigelse eller gives anden ansættelsesretlig sanktion begrundet i medarbejderens opsigelse af aftalen i § 2, 8. afsnit.

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

Aftale om seniorordning

Pr. 1. oktober 2012 kan arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a) Medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

- c) Medarbejderen og arbejdsgiveren kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion aftale at konvertere indbetalinger på Fritvalgs Lønkontoen, så de kan anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen i form af løbende månedlige udbetalinger. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden, herunder er parterne enige om, at de konverterede midler ikke er feriepengeberettiget. ”

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og arbejdsgiveren kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke afholdte feriefridage. Medarbejderen kan inden 3 uger efter ferieårets udløb anmode om, at ikke afholdte feriefridage hensættes til opsparing i stedet for udbetaling jf. § 13. Værdien heraf kan, eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på Fritvalgs Lønkontoen, komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

Aftale om elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort, 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.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Virum, den 28. februar 2014 og den 1. juni 2016

Bjarne Vejsnæs
Urmagerens Arbejdsgiverforening

Anette Pedersen
Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne

Serviceforbundet - Urmagerne og Optikerne
Ramsingsvej 30
2500 Valby
Tlf.: 35 47 34 00
E-mail: uol@forbundet.dk
www.uol.dk