

Protokollat vedrørende fornyelse af butiksoverenskomsten (3.51.0) mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og HK Handel

Parterne har den 22. oktober 2020 forhandlet fornyelsen af ovenstående overenskomst.

Med nedenstående aftaler om ændringer eller tilføjelser er parternes overenskomst fornyet for overenskomstperioden 2020-2023 med virkning fra 1. marts 2020, medmindre andet er angivet:

Overenskomsthenviisning	Aftale
§ 1A Arbejdstid	<p>I § 1A, stk. 2 indsættes et nyt punkt 6 med den konsekvens, at det efterfølgende rykkes ned:</p> <p><i>”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.</i></p> <p><i>Reduktion holdes i timer og skal gives i hele dage, medmindre andet aftales.</i></p> <p><i>Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.</i></p> <p><i>Ved fratrædelse udbetales ikke-afholdte reduktionstimer i forholdet 1:1, med tillæg af pension, fritvalg samt feriegodtgørelse.</i></p> <p><i>Der kan alene indgås aftale om overflytning af reduktionstimer med medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet”.</i></p> <p>Parterne er enige om, at nærværende aftale ikke må medføre forringelse i medarbejderens udbetaling af arbejdsløshedsforsikringsdagpenge.</p>
§ 1A Arbejdstid	<p>I § 1A, stk. 3, litra a udgår de nuværende satser for forskudttidstillæg og ændres i overensstemmelse med kronestigningen på Butiksoverenskomsten mellem HK Handel og Dansk Erhverv.</p>
§ 1A Arbejdstid	<p>I § 1A, stk. 4, litra l udgår og erstattes af:</p> <p><i>”Det udarbejdes en skriftlig arbejdsplan med angivelse af arbejdstidens længde og placering. Den skriftlige arbejdsplan skal være tilgængelig for medarbejderne”.</i></p>

	<p>Indholdet af § 1A, stk. 3, litra e samt protokollat 5A udgår, og ændres til følgende:</p> <p><i>"Ingen ansatte kan, medmindre medarbejderen ønsker det, og der er indgået en skriftlig aftale herom, arbejde mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00."</i></p> <p>Der er enighed om, at ovenstående betyder, at alle ansatte kan varsles til arbejde 2 aftener efter kl. 18.00 om ugen, og at det med alle ansatte kan aftales, at den enkelte arbejder mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00. Denne tekst optrykkes ikke.</p> <p>I øvrigt tilføjes:</p> <p><i>"Såfremt den ugentlige arbejdstid for ansatte med 20 plantimer eller derover – aftales til mere end 2 aftener om ugen efter kl. 18.00, betales der for arbejdstimer, der placeres efter kl. 18.00, men inden for den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 1A, stk. 3 med overarbejdstillæg for den tredje og følgende aftener. Overarbejdstillægget udgør for mandag til lørdag 50 %, og for søndag 100 %.</i></p> <p><i>Medarbejdere som er ansat på tidsbegrænsede kontrakter eller medarbejdere på under 20 timer som midlertidigt sættes op i tid i perioden fra den 1. juni til 31. august, ansættes på samme vilkår som salgsassistenter med undtagelse af bestemmelsen vedr. overtidsbetaling for lange aftener.</i></p> <p><i>Landsklubformanden skal orienteres inden den enkelte Brugsforening igangsætter denne ordning."</i></p> <p>Der er enighed om, at ovenstående betyder, at der for ansatte med 20 ugentlige plantimer og derover, de 2 første aftener betales med forskudttidstillæg, mens der for den tredje og følgende betales overarbejdstillæg. Denne tekst optrykkes ikke.</p> <p>Ovenstående træder i kraft den 1. januar 2021.</p>
§ 2 Elever	I § 2 udgår A1 stk. 1.

	<p>Der er enighed om, at såfremt der fortsat måtte være ansat elever lønnet efter § 2, punkt A1, fortsætter disse med at være aflønnet efter de hidtidige satser.</p> <p>I § 2, stk. 3 ændres "21. år" til "20. år" med virkning fra 1. september 2020.</p>
§ 2 Elever	<p>I § 2 A2. Minimallønninger for salgsassistentelever reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020 med 1,7% • Pr. 1. marts 2021 med 1,7% • Pr. 1. marts 2022 med 1,7%
§ 2 Elever	<p>I § 2 M. Ferie udgår stk. 1.</p> <p>Nuværende stk. 2 bliver til stk. 1.</p> <p>Som en overgangsordning kan elever ansat i perioden 1. juli 2020 til 31. august 2020 dog optjene maksimalt 2 x 1 ½ fridag med løn til brug i perioden frem til og med den 30. april 2021, jf. de hidtidige bestemmelser om elevers optjening af fridage med løn ved ansættelse efter 1. juli.</p>
§ 2 Elever	<p>I § 2N. Minimallønninger for Erhvervsgrunduddannelsens EGU-elever reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020 med 1,7% • Pr. 1. marts 2021 med 1,7% • Pr. 1. marts 2022 med 1,7%
§ 2 Elever	<p>I § 2O. Minimallønningerne for KVV-studerende reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020 med 1,7% • Pr. 1. marts 2021 med 1,7% • Pr. 1. marts 2022 med 1,7%
§ 2 Elever	<p>Som ny lønsats er indsat løn for elever, der påbegynder detailhandelsuddannelsens trin 2 (retail manager), jf. § 1, stk. 5, i bekendtgørelse nr. 475 af 26/04/2019. Sådanne elever aflønnes under uddannelsen efter satsen for faglærte salgsassistenter.</p> <p>Der er enighed om, at disse elever er faglærte salgsassistenter omfattet af erhvervsuddannelsesloven. Deres løn er således minimallønnen for faglærte salgsassistenter, og de har arbejdsmarkedspension efter reglerne herom for faglærte.</p>

	<p>Overenskomstens særlige bestemmelser for elever specielt § 2b-I og § 9A, stk. 5 (om særlige betaling for overarbejde), finder ikke anvendelse for retail manager elever. Der regnes dog med elevprøvetid i ansættelsesforholdet som retail manager elev.</p> <p>Der er ligeledes enighed om, ovennævnte ikke ændrer på ledertrainee uddannelsen.</p>
§ 3 Unge under 18 år	<p>De i § 3 minimallønssatser udgår, og erstattes af følgende reguleringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020: 11.023,00 kr. • Pr. 1. marts 2021: 11.255,00 kr. • Pr. 1. marts 2022: 11.479,00 kr.
§ 4 Salgsassistenter	<p>I § 4 A, indsættes et nyt sidste pkt.:</p> <p><i>"Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.</i></p>
§ 4 Salgsassistenter	<p>De i § 4E. Minimallønssatser for ufaglærte salgsassistenter, faglærte salgsassistenter og butiksmedhjælpere reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020: 401 kr. • Pr. 1. marts 2021: 401 kr. • Pr. 1. marts 2022: 401 kr.
§ 8 Fritvalg – Løn, feriefridage og pension	<p>De i § 8, stk. 4 anførte procentsatser for fritvalg reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020: 1 % af den ferieberettigede løn • Pr. 1. marts 2021: 1 % af den ferieberettigede løn. • Pr. 1. marts 2022: 1 % af den ferieberettigede løn.
§ 8 Fritvalg – Løn, feriefridage og pension	<p>I § 8, stk. 5, indsættes et nyt 4. punktum:</p> <p><i>"Barnets 2. hele sygefraværdsdag kan også finansieres via fritvalgsordningen".</i></p> <p>Hvorefter det nuværende 4. punktum bliver til 5. punktum.</p>

<p>§ 10 Sygdom, graviditet og adoption</p>	<p>I bestemmelserne om graviditet og orlov ændres med virkning fra 1. oktober 2020 således, at forældreorlov begge steder bliver opdelt, så den forælder, der har holdt 14 ugers barselsorlov, kan holde 5 ugers forældreorlov, medens den anden forælder kan holde 8 ugers forældreorlov og således, at der er 4 uger til deling.</p> <p>Bestemmelserne redigeres i øvrigt, så den kommer a jour uden andre realitetsændringer end ovenstående.</p> <p>Parterne er enige om, at modellen om 8 ugers forældreorlov med fuld løn til faderen mod 5 uger til moderen kræver godkendelse fra beskæftigelsesministeren i henhold til ligebehandlingslovens § 13.</p>
<p>§ 10 Sygdom, graviditet og adoption</p>	<p>Under litra D. Børns sygdom udgår sidste punktum i første afsnit og erstattes af følgende:</p> <p><i>”Såfremt barnet fortsat er syg efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn.</i></p> <p><i>Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen efter de herom gældende regler”.</i></p>
<p>§ 12 Feriefridage</p>	<p>I § 12, stk. 2 indsættes et nyt sidste punktum:</p> <p><i>”Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.”</i></p> <p>Parterne er enige om, at fortolkningsprotokollat nr. 1 i sammenligningsområdet om sygdom forud for en planlagt feriefridag finder anvendelse, idet der dog ligeledes er enighed om, at selve fortolkningen, når der er enighed om dens formulering, skrives ind under redaktionen af overenskomsten.</p>
<p>§ 13 Opsigelse</p>	<p>Der indsættes et nyt stk. 9 i § 13:</p> <p><i>”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 Protokollat III C.”</i></p> <p>Følgende indsættes som nyt stk. 10:</p>

	<i>"Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge."</i>
§ 21 Bestemmelser for tillidsrepræsentanter	<p>I § 21 A om valg udgår <i>"organiserede salgsassistenter"</i> til <i>"organiserede medarbejdere i HK"</i>.</p> <p>I § 21 F, stk. 5 udgår nuværende tekst, og ændres til følgende med følgende vederlagsreguleringer:</p> <p>"</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tillidsrepræsentanten med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000 pr. 1. april 2017. Når tillidsrepræsentanten har gennemført Den organiserede Grunduddannelse forhøjes beløbet til i alt kr. 12.000</i> • <i>Tillidsrepræsentanten med et valggrundlag op til og med 50 og op til og med 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500 pr. 1. april 2017. Når tillidsrepræsentanten har gennemført Den Organiserede Grunduddannelse forhøjes beløbet til kr. 20.000.</i> • <i>Tillidsrepræsentanten med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000 pr. 1. april 2017. Når tillidsrepræsentanten har gennemført Den Organiserede Grunduddannelse forhøjes beløbet til kr. 40.000"</i>
§ 24 Overenskomstens varighed	<i>"1. marts 2017"</i> ændres til <i>"1. marts 2020"</i> og <i>"1. marts 2020"</i> ændres til <i>"1. marts 2023"</i>
Bilag 1 - Tjenestefrihed	<p>I punktet <i>"Seniorordning"</i> er det aftalt mellem parterne, at der tilføjes et nyt litra f med følgende ordlyd:</p> <p><i>"f) Fyldt 65 = I alt 6 ekstra fridage med løn pr. år"</i></p> <p>I punktet <i>"Seniorordning"</i> tilføjes et nyt sidste punkt:</p> <p><i>"Sygdom forud for en planlagt seniorferiefri dag giver ret til en erstatningsseniorfridag, såfremt den er medarbejderbetalt."</i></p> <p>Parterne er enige om, at fortolkningsprotokollat nr. 1 i sammenligningsområdet ved sygdom forud for en planlagt seniorferiefri dag finder anvendelse, idet der dog</p>

	ligeledes er enighed om, at selve fortolkningen når der er enighed om dens formulering, skrives ind under redaktionen af overenskomsten.
Protokollat I	<p>Under Litra A. LO's Oplysnings og Uddannelsesfond er det aftalt at:</p> <p>Bidraget til fonden forhøjes med 2 øre fra 45 øre til 47 øre pr. 1. januar 2022.</p>
Protokollat I	<p>De i Protokollat I J, stk. 2 fastsatte minimallønsatser for joblønner reguleres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020: 401 kr. • Pr. 1. marts 2021: 401 kr. • Pr. 1. marts 2022: 401 kr.
Protokollat I	<p>De i Protokollat I J Joblønsaftale, stk.4 aftalte satser for søndagstillæg til joblønner udgår og erstattes med følgende reguleringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pr. 1. marts 2020: 1,6 % • Pr. 1. marts 2021: 1,6 % • Pr. 1. marts 2022: 1,6 %
Protokollat III	<p>I Protokollat III, litra e, udgår afsnit 6 om evaluering.</p> <p>I Protokollat III afsnit e) om uddannelsesløft udgår 2. sidste afsnit og sidste afsnit ændres således:</p> <p><i>"Aftalen træder i kraft pr. 1. september 2017, ligesom 3. punktum ændres fra "29. februar 2020" til "28. februar 2023".</i></p>
Protokollat III	<p>Følgende tilføjes i Protokollat III:</p> <p><i>"Uddannelse ved opsigelse</i></p> <p><i>Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så uddannelse med støtte fra Kompetencefonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.</i></p> <p><i>Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra Kompetencefonden til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.</i></p>

	<p><i>Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen, vil nedenstående blive tilføjet i Protokollat III C:</i></p> <p><i>Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelse er opfyldt:</i></p> <p><i>A. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.</i></p> <p><i>B. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetencefonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.</i></p> <p><i>C. Den pågældende medarbejder fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.</i></p> <p><i>D. Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetencefonden skal være gennemført senest 3 måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.</i></p> <p><i>Støtten fra Kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet”.</i></p> <p><i>Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne”.</i></p>
Protokollat III	<p>Følgende tilføjes i Protokollat III:</p> <p><i>”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 elever med EUX, der er i hovedforløb på detailhandelsuddannelsen, kan søge Kompetencefonden</i></p>

	<p>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.</p> <p>Der kan som udgangspunkt maksimalt anvendes et beløb svarende til 10 % af den årlige indbetaling til Kursusfordig til sådanne tilskud. Fondens bestyrelse kan dog løbende vurdere behovet for yderligere midler, hvis formuen har en størrelse, der gør, at anden selvvalgt uddannelse ikke må afvises.</p> <p>Aftalen træder i kraft den 1. september 2020 og bortfalder den 28. februar 2023”.</p>
Protokollat III	<p>Om Uddannelses- og Samarbejdsfond</p> <p>Satserne vedrørende indbetaling reguleres som anført i bilag 1.</p> <p>Parterne er enige om, at der pr. 1. januar 2021 overføres kr. 800.000 til HK Handel og kr. 200.000 til Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening fra Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og HK Handels Uddannelses- og Samarbejdsfond.</p> <p>Parterne er enige om, at ovennævnte særlige betaling til HK Handel fuldt ud udgør et beløb, der tilsvarende en samlet betaling på yderligere 5 øre pr. fuldtidsansat pr. år pr. 1. marts 2020.</p> <p>Parterne er enige om, at fondens midler anvendes til fondens formål og snarest muligt og inden udgangen af 2020 nedsætter en arbejdsgruppe til at se på, hvordan vedtægterne kan ændres, så parterne ikke oplever samme hindringer for anvendelse af midlerne som hidtil.</p> <p>Denne aftales optrykkes ikke.</p>
Nyt protokollat om ferie	<p>Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende visse elementer i ferieloven, som træder i kraft den 1. september 2020.</p> <p>1. Tvistigheder</p>

Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for i dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende og ikke omfattet af aftalen i nr. 1 om tvistigheder.

Der er enighed om,

1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.

2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.

3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.

4. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.

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

6. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.

7. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

4. Ferieophør

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids

	<p>begyndelses første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.</p> <p>5. Ferietillæg Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.</p> <p>Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.</p> <p>6. Andre aftaler Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.”</p>
<p>Nyt protokollat om feriefridage</p>	<p>Med virkning fra 1. september 2020 er følgende aftale vedrørende feriefridage indgået mellem parterne:</p> <p><i>”PROTOKOLLAT OM FERIEFRIDAGE</i></p> <p><i>Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage med virkning fra 1. september 2020 gældende for HK Handel og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening:</i></p> <p><i>1. Opsparing</i> <i>1. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.</i></p> <p><i>2. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.</i></p> <p><i>3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.</i></p> <p><i>4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20% i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.</i></p>

2. Afholdelse

1. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.

2. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.

3. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.

4. Medarbejdere på feriekortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.

5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

4. Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

5. Fritvalgsordning

For medarbejdere, der er omfattet af en overenskomstaftalt fritvalgsordning, gælder i øvrigt følgende:

1. I fritvalgsordningen for Brugsforeningen indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparing af et antal feriefridage. Den del, der ikke anvendes til feriefridage, udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension.

	<p><i>Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.</i></p> <p><i>2. Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.</i></p> <p><i>3. Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange ind en for løbende 12 måneder.</i></p> <p><i>6. Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 1. september 2020</i></p> <p><i>Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020.</i></p> <p><i>Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020.</i></p> <p><i>Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.”</i></p>
<p>Ny aftale om arbejdsmarkedspension</p>	<p>Følgende aftale indsættes:</p> <p><i>”For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:</i></p> <p><i>Hvis medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.</i></p> <p><i>Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen”.</i></p> <p>I aftalen indsættes ny aftale 2:</p> <p><i>”Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse.</i></p> <p><i>Det er parternes intention, at ordningen for den enkelte kan fortsætte med indbetaling til pension og forsikringer, også selvom den af den enkelte er aktiveret. Indeholdt heri er også, at den enkelte også skal kunne aktivere dele af pensionen fx ved delvis nedgang i arbejdstid, uden at fortsat indbetaling hindres.</i></p>

	<p><i>Der er enighed om, at parterne sammen med PFA Pension, inden den 1. marts 2021 eller efter nærmere aftale, senere færdiggør et udvalgsarbejde, som skal sikre, at ovenstående intention kan gennemføres i praksis inden for de gældende aftaler eller ved ændring af disse”.</i></p>
<p>Ny aftale om administrationsomkostningerne i Pension for Funktionærer</p>	<p>Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i Pension for Funktionærer er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostningerne bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.</p> <p>Der er i denne forbindelse, og i forbindelse med arbejdsmarkedspensionsordningens øvrige indhold, omfang, vilkår og administration enighed om, at parterne kan aftale, at den nuværende arbejdsmarkedspensionsordning og den tilhørende aftale med PFA Pension kan gøres til genstand for undersøgelser og benchmark, og at resultaterne heraf kan føre til, at parterne beslutter at flytte ordningen til et andet pensionsforsikringselskab, for som udgangspunkt omkostningsneutralt at kunne give de omfattede medarbejdere den bedste arbejdsmarkedspensionsaftale og -ordning.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<p>Nyt protokollat om indfasning af bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden</p>	<p>Nye virksomheder under BA, som ikke tidligere har været omfattet af parternes overenskomst, kan kræve, at bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.</p> <p>Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.</p>
<p>Nyt protokollat om faglig anerkendelse</p>	<p>Protokollat om faglig anerkendelse:</p> <p><i>”En medarbejder, der ikke har gennemført detailhandelsuddannelsen, kan blive indstillet til opnåelse af faglig anerkendelse hos HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:</i></p> <p><i>1. Medarbejderen har mindst 6 års beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.</i></p>

2. Medarbejderen har været beskæftiget med arbejdsfunktioner svarende til faglært butiksarbejde i mindst 4 år. Faglært butiksarbejde defineres nærmere af HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver med afsæt i bl.a. praktikmålene for detailhandelsuddannelsen.
3. Medarbejderen tilkendegiver at gennemføre kompetencegivende uddannelse på et højere niveau end den obligatoriske detailhandelsuddannelse. Uddannelsen aftales med virksomheden. HK HANDEL og Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejder en positivliste over uddannelse, der giver adgang til at søge faglig anerkendelse.
4. Medarbejderen har ret til op til 3 ugers frihed til at opnå faglig anerkendelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Udgifterne til uddannelsen dækkes af Kompetence-fonden.

I perioden, hvor medarbejderen deltager i faglig anerkendelse, er der ingen øvrig frihed til efter- og videreuddannelse.

Faglig anerkendelse kan opnås ved, at den pågældende leder og tillidsrepræsentanten i butikken/varehuset over for HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indstiller medarbejderen hertil. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, er det den pågældende leder og Regionstillidsrepræsentanten, der skal indstille til HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.

På baggrund af indstillingen træffer HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening herefter afgørelse om, hvorvidt medarbejderen lever op til forudsætningerne for tildeling af faglig anerkendelse.

Endelig faglig anerkendelse opnås fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har gennemført og bestået den aftalte uddannelse. Uddannelsen skal gennemføres og bestås inden for en periode på 2 år fra det tidspunkt, hvor HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening har givet besked om, at ovenstående forudsætninger for faglig anerkendelse i pkt. 1-3 er opfyldt. Når uddannelsen er gennemført og bestået, gives der besked til HK HANDEL og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, som sender et

	<p>bevis for opnåelse af faglig anerkendelse til lederen og medarbejderen.</p> <p><i>Fra førstkommende lønperiode efter beviset er modtaget, aflønnes medarbejderen efter overenskomstens sats for faglærte”.</i></p> <p>Aftalen er en forsøgsordning, der træder i kraft den 1. januar 2021 og bortfalder den 28. februar 2023.</p>
<p>Nyt protokollat om udenlandsk arbejdskraft</p>	<p>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 baggrundsplysninger om underleverandørerne, som fx hvilket arbejde de skal udføre og dets forventede varighed.</p> <p>Der er enighed om, at ovenstående aftale gælder arbejde, der vedrører funktioner, der hidrører overenskomstens dækningsområde.</p> <p>Denne aftale optrykkes ikke.</p>
<p>Nyt protokollat uden for overenskomsten om overenskomstudvalg</p>	<p>Parterne er enige om, at der – i regi af Uddannelses- og Samarbejdsfonden – nedsættes et overenskomstudvalg, der i overenskomstperioden drøfter spørgsmål vedr. modernisering af overenskomsten, samt joblønsbestemmelsen. Udvalget skal bestå af 6 medlemmer fordelt med 3 repræsentanter fra HK Handel og HK Butikslandsklubben, og 3 repræsentanter fra Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening.</p> <p>Udvalget kan løbende vælge at lade sig supplere med yderligere repræsentanter og teknisk support, ligesom udvalget kan aftale nedsættelse af underudvalg og arbejdsgrupper.</p>
<p>Nyt protokollat uden for overenskomsten om pension til voksnelever</p>	<p>Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til pension til elever, der er fyldt 25 år ved uddannelsens start (voksenelever), finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, så refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB.</p>

	<p>Refusionen gennem AUB bør gælde for elever omfattet af kollektive overenskomster, hvor der er pligt til at betale pension til elever, der ved uddannelsens start er fyldt 25 år.</p> <p>Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for refusionsordningen.</p> <p>Parterne er enige om, at ikrafttrædelse, i givet fald, sker hurtigst muligt. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 7,7 %.</p>
Bilag 1	<p>Parterne er enige om, at der i forbindelse med revideringen af overenskomsten udarbejdes et bilag, hvor samtlige lønssatser fremgår i oversigtsform.</p> <p>Alle aftalte løn- og satsreguleringer fremgår således af Bilag 1 til dette protokollat.</p>

HK Handel tog forbehold for godkendelse i kompetent forsamling. Resultatet af denne foreligger senest 1. december 2020.

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening tog forbehold for godkendelse i bestyrelsen og forbehold for at behandle forbundets beslutning i overensstemmelse med bestemmelserne i Hovedaftalen mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og FH (LO).

Dato

HK Handel

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Bilag 1 til overenskomst for 2020-2023

Fuldtidsnorm 160,33

§ 1 A, stk. 3, litraForskudttidstillæg (tillæg for arbejde på særlige tidspunkter)

Kronestigning på BA-HK, SFU-HK	1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Hverdage 18.00- 23.00	27,69	28,09	28,54	29,99
Hverdage 23.00- 06.00	36,75	37,30	37,90	38,50
Lørdag 15.00- 24.00	46,88	47,63	48,38	49,13
Søn- og Helligdage 00.00-24.00	56,74	57,59	58,39	59,29

§ 2 A2.Minimallønninger for salgsassistentelever (ansat efter 1. august 2015)

	1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. år	11.730,00 kr.	11.929,00 kr.	12.132,00 kr.	12.338,00 kr.
2. år	12.993,00 kr.	13.213,00 kr.	13.438,00 kr.	13.666,00 kr.
3. år	14.179,00 kr.	14.278,00 kr.	14.520,00 kr.	14.767,00 kr.

§ 2 N.Erhvervsgrunduddannelseselever

1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
11.730,00 kr.	11.929,00 kr.	12.132,00 kr.	12.338,00 kr.

§ 2 O.KVU-studerende

1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
15.288,00 kr.	15.547,00 kr.	15.812,00 kr.	16.081,00 kr.

§ 3 A.Aflønning af unge under 18 år

Minimalløn	1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Kr. pr. mdr.	10.791,00 kr.	11.023,00 kr.	11.255,00 kr.	11.479,00 kr.
Kr. pr. time	67,30 kr.	68,75 kr.	70,20 kr.	71,60 kr.

§ 4 E.

Minimal løn

	1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
<u>Ufaglært salgsassistenter</u>	18.987,00 kr.	19.388,00 kr.	19.789,00 kr.	20.190,00 kr.
<u>Faglærte salgsassistenter</u>	20.487,00 kr.	20.888,00 kr.	21.289,00 kr.	21.690,00 kr.
<u>Butiksmedhjælpere</u>	19.737,00 kr.	20.138,00 kr.	20.539,00 kr.	20.940,00 kr.

§ 8, stk. 4.

Fritvalg – Løn, feriefridage og pension

1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
4,0 %	5,0 %	6,0 %	7,0 %

Protokollat I

Minimal lønsatser for jøblønnede

Jobløn	1. marts 2019	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Områdeleder	22.796,00 kr.	23.197,00 kr.	23.598,00 kr.	23.999,00 kr.
Uddelerassistenter	24.872,00 kr.	25.273,00 kr.	25.674,00 kr.	26.075,00 kr.
Søndagstillæg	1.017,90 kr.	1.034,19 kr.	1.050,74 kr.	1.067,55 kr.

Q U & S fond _____ kr. 2019

kr. 1. januar 2023

Indbetaling

0,5 øre pr. præsteret arbejdstime

0,55 øre pr. præsteret arbejdstime