

Orientering

Fornyelse af butiksoverenskomsten

Den 21. februar 2025 er der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL indgået aftale om fornyelse af butiksoverenskomsten for en 3-årig periode. Overenskomsten er gældende fra den 1. marts 2025.

Butiksoverenskomsten indgår som en del af det mæglingsforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er derfor ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den gældende butiksoverenskomst for 2023 – 2025, frem til mæglingsforslaget er vedtaget. Fornyelsen af overenskomsten træder først i kraft, når overenskomsten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget. Det skal i den forbindelse bemærkes, at reguleringen af lønsatserne i 2025 ikke skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2025, men først fra den 1. maj 2025. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet i april 2025.

Der afholdes en række informationskurser om overenskomstfornyelsen. For yderligere information se <https://www.danskerhverv.dk/overenskomster/ok2025/>.

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved overenskomstens fornyelse.

Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 3-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2025 – 29. februar 2028.

Minimallønssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens minimallønssatser. Der er opnået enighed om, at den første satsregulering først sker den 1. maj 2025, og dermed undgår virksomheden at skulle regulere løn med tilbagevirkende kraft fra 1. marts 2025. De to efterfølgende år sker satsreguleringen pr. 1. marts.

Medarbejdere over 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *over* 18 år forhøjes pr. 1. maj 2025 med 601,00 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2026 med 561,00 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2027 med 561,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 3,75 kr. pr. time pr. 1. maj 2025, med 3,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2026, og med 3,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2027.

Satserne er herefter:

Faglærte, voksne

1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
23.733,00	24.294,00	24.855,00

Ufaglærte, voksne

1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
22.233,00	22.794,00	23.355,00

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønsstigningerne. Dette betyder, at såfremt medarbejderens aktuelle løn svarer til eller er højere end den aktuelle minimallønssats med tillæg af eventuelt anciennitetstillæg, er der ikke pligt til at regulere lønnen.

Unge under 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *under 18 år* forhøjes pr. 1. maj 2025 med 345,00 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2026 med 329,00 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2027 med 321,00 kr. pr. måned. Dette svarer til en forhøjelse af timelønnen med 2,15 kr. pr. time pr. 1. maj 2025, med 2,05 kr. pr. time pr. 1. marts 2026 og med 2,00 kr. pr. time pr. 1. marts 2027.

Satserne er herefter:

Unge under 18 år

1. maj 2025 kr. pr. md	1. marts 2026 kr. pr. md	1. marts 2027 kr. pr. md
12.658,00	12.987,00	13.308,00

Der er sædvanlig fuld modregningsadgang i minimallønsstigninger (se forklaringen ovenfor).

Elever

Lønnen til elever forhøjes pr. 1. maj 2025 med 4,0 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

	1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
1. år	13.878,00	14.363,00	14.866,00
2. år	15.373,00	15.911,00	16.468,00
3. år	16.776,00	17.363,00	17.971,00

Tillægget til elever, der har bestået studentereksamen mv., udgør fortsat 1.045,00 kr. pr. måned.

Lønnen til KVU-studerende forhøjes pr. 1. maj 2025 med 4,0 pct., pr. 1. marts 2026 med 3,5 pct. og pr. 1. marts 2027 med 3,5 pct.

Lønnen til KVU-studerende udgør herefter:

1. maj 2025 kr. pr. md.	1. marts 2026 kr. pr. md.	1. marts 2027 kr. pr. md.
18.089,00	18.722,00	19.377,00

Regulering af satser for forskudttidstillæg

På samme måde som for minimallønssatserne, vil den første regulering af forskudttidstillæggene ske pr. 1. maj 2025, mens de efterfølgende to reguleringer sker pr. 1. marts.

Forskudttidstillæggene reguleres med 3,5 pct. pr. 1. maj 2025, med 3,5 pct. pr. 1. marts 2026 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2027.

Tillæggene pr. time udgør således følgende i den kommende overenskomstperiode:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage 18.00-23.00	31,05 kr.	32,15 kr.	33,25
Hverdage 23.00-06.00	41,70 kr.	43,15 kr.	44,70
Lørdage 15.00-24.00	54,65 kr.	56,55 kr.	58,55
Søn- og helligdage 00.00-24.00	60,85 kr.	63,00 kr.	65,20

Anciennitetstillæg

Der sker ingen ændringer i anciennitetstillægget.

Adgang til årlig lønsamtale

I forlængelse af parternes fælles forståelse er det nu aftalt, at hvis medarbejderen beder om en årlig lønsamtale, er der ret til det.

Pension

Satserne for pensionsbidraget reguleres således, at der pr. 1. maj 2025 sker en forhøjelse af virksomhedens bidrag med 1 procentpoint til i alt 10,7 pct., mens lønmodtagerens bidrag ikke ændres.

Bidragene udgør således fra den 1. maj 2025 og i den resterende overenskomstperiode:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
10,7 pct.	1,8 pct.	12,5 pct.

Fritvalgs Lønkonto

Bidragshøjelse

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 10,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 11,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Tidligere har medarbejderen kunne få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs lønkonto 2 gange årligt. Dette ændres nu til, at medarbejderen kan få udbetalt et beløb 3 gange årligt.

Frihed finansieret af Fritvalgs Lønkontoen

Det er aftalt, at medarbejdere med 9 måneders anciennitet, i følgende situationer kan afholde frihed uden løn, men med udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen:

- Barnets 3. hele sygedag under samme betingelser og i forlængelse af barnets 2. hele sygedag.
- Ved ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlige myndigheder. Der er ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående, og 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode i forbindelse med nærtståendes kritiske sygdom eller udredning.
- Der er ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn man har. Det er en betingelse at børnebørnene er under 14 år.

Medarbejdernes valgmuligheder

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen ved indbetaling til pensionsordningen eller anvende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen til seniorfrihed. Al overskydende opsparing, der ikke er disponeret over, kan medarbejderen vælge at få indbetalt til Fritvalgs Lønkontoen.

Betaling under barsel

Deleuger

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere, vil antallet af deleuger forhøjes med 2 uger, dvs. fra 5 til 7 uger. Som det gjaldt for de 5 uger, kan de 7 uger også fordeles frit mellem forældrene.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere, skal virksomheden som noget nyt betale løn under barsel til medarbejdere, der efter barselsloven kan karakteriseres som sociale forældre eller nærtstående familiemedlemmer.

Betalingen udgør fuld løn under orlov i op til 8 uger indenfor de første 10 uger efter fødsel til sociale forældre, og op til 10 uger fra den 11. uge efter fødsel til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer.

For at have ret til fuld løn under orlov, er det en betingelse at medarbejderen har 9 måneders anciennitet, og at medarbejderen har fået overdraget retten til barseldagpenge fra den retlige forælder.

Feriefridage

Der er indført nye regler for feriefridage gældende fra 1. september 2025. Medarbejdere har fortsat ret til 5 feriefridage, men virksomheden kan nu vælge mellem en opsparingsordning eller en tildelingsordning. Valget gælder for alle medarbejdere på overenskomsten, undtaget elever, jf. nedenfor.

For opsparingsordningen gælder, at virksomheden, når medarbejderen har opnået 6 måneders anciennitet, løbende skal indbetale 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen. Bidraget dækker betalingen for feriefridagene, hvorfor feriefridagene afholdes uden løn. Medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, dog maksimalt 3 gange årligt.

Virksomheden kan fortsat vælge at fastholde den nuværende tildelingsordning, hvor betaling af feriefridagene sker som ved sygdom efter 9 måneders ansættelse. Hvis den nuværende ordning fastholdes, skal virksomheden, såfremt dagene ikke afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb eller medarbejderens fratræden, udbetale værdien af ikke-afholdte feriefridage ved næstfølgende lønudbetaling. Det vil sige, at reglen om at medarbejderen skal anmode om ikke-afholdte feriefridage bortfalder.

For elever kan virksomheden vælge mellem de to ovenstående ordninger, uanset hvilken ordning virksomheden i øvrigt har valgt. Hvis virksomheden vælger at gøre brug af ordningen med løbende udbetaling, skal der dog allerede ske optjening af 2,5 pct. af den ferieberettigede løn fra starten af uddannelsesforholdet. Der gælder således for opsparingsordningen ikke noget anciennitetskrav for elever, mens der for tildelingsordningen fortsat er et 9 måneders anciennitetskrav.

Det anbefales, at eventuel overgang til den nye opsparingsordning bør ske pr. den 1. september.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Som noget nyt modtager arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af et HK HANDEL, et årligt vederlag på kr. 9.000 for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Finansieringen sker via Uddannelses- og samarbejdsfonden. Beløbet betales forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af HK HANDEL i hele kalenderåret.

Det er særligt for butiksoverenskomsten aftalt, at der alene vil ske særskilt opkrævning af bidrag, hvis der ikke er midler til dækning af vederlaget i fonden. På gennembrudsforliget vil finansiering ske ved betaling af særskilte bidrag fra virksomhederne.

Databeskyttelse

Der er lavet en modelaftale om fordelingen af det dataretlige ansvar, hvis tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgivers it-udstyr/systemer. Aftalen er frivillig og gøres tilgængelig for medlemmerne.

Forøget adgang til forskudt lønudbetaling

Der er aftalt adgang til forskudt lønafregning for fleksibelt deltidsbeskæftigede, hvor der indgås aftale om tidsbegrænset ansættelse på mere end 15 timer om ugen i henhold til overenskomstens regler for deltids- og fuldtidsbeskæftigelse. En aftale, hvor der er adgang til forskudt lønafregning, kan have varighed på op til 16 uger, fordelt på maksimalt to særskilte perioder pr. kalenderår. Ved anvendelse af denne aftalemulighed undgås overgang til de sædvanlige lønudbetalingsterminer, fx hvis en medarbejder tidsbegrænset arbejder flere timer i sommerferien. Aftalemuligheden begrænser ikke de øvrige regler og intervaller for fleksibel deltidsbeskæftigelse.

Indfasning af fritvalg og pension

Det er aftalt, at muligheden for optrappingsordningen ikke alene gælder nyindmeldte medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, men også kan anvendes for virksomheder, der bliver omfattet af overenskomsten som følge af et 50%-krav eller selv vælger at tiltræde overenskomsten.

Betaling til Uddannelses- og samarbejdsfonden

Bidraget til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDELS Uddannelses- og samarbejdsfond forhøjes med 82,50 kr. pr. 1. marts 2025, med 82,50 kr. pr. 1. marts 2026 og med 82,50 kr. pr. 1. marts 2027.

Pr. 1. marts 2025 udgør bidraget 1.133,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat, pr. 1. marts 2026 udgør bidraget 1.216,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat, og pr. 1. marts 2027 udgør bidraget 1298,50 kr. pr. år pr. fuldtidsansat.

Store bededag

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg. Hvis virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

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

Det bemærkes, at aftalen ikke regulerer, hvornår og om en virksomhed er forpligtet til at betale store bededagstillæg.

Uddannelse

Forsøgsordningen for medarbejdere, der indgår i et fagligt opkvalificeringsforløb, der fører frem til en faglig uddannelse inden for detailhandelen, videreføres i overenskomstperioden.

Forsøgsordningen for medarbejdere, der opnår faglig anerkendelse, videreføres ligeledes i overenskomstperioden.

I forbindelse med selvvalgt uddannelse ved virksomhedens opsigelse, som følge af virksomhedens forhold, kan opsigelsesperioden som noget nyt forlænges med op til to uger, hvis det ikke er muligt at afvikle uddannelsen i opsigelsesperioden.