

## Vejledning til ansættelseskontrakt for ikke-funktionærer

Denne ansættelseskontrakt er til brug ved ansættelse af ikke-funktionærer. Det der afgør, hvorvidt en medarbejder skal ansættes som funktionær eller ej er følgende 3 punkter:

- 1) Arbejder mere end 8 timer om ugen i gennemsnit (periodeafgrænsning kræver konkret vejledning, men der kan med fordel regnes et gennemsnit på baggrund af det interval vagtplanerne kører med),
- 2) Der skal foreligge et tjenesteforhold, hvilket i praksis betyder, at man skal modtage instruktioner fra en overordnet person og
- 3) Arbejdet skal være af en bestemt karakter – det er f.eks. traditionelt butiksarbejde (herunder vareopfyldning, varebestilling, kundebetjening og vejledning samt kassebetjening).

Hvis bare en ud af de tre ovenstående betingelser ikke er opfyldt er der tale om en ikke-funktionær.

Det er vigtigt at bemærke, at medarbejderens alder **ikke** spiller nogen rolle i denne sammenhæng. Man kan derfor som hovedregel bruge udelukkelsesmetoden: arbejder din medarbejder mere end 8 timer om ugen i gennemsnit med almindeligt butiksarbejde, så er vedkommende som hovedregel funktionær. De to øvrige betingelser er som udgangspunkt altid opfyldt ved almindeligt butiksarbejde, hvorfor det i praksis er timetallet, der som oftest er afgørende. Det skal dog bemærkes, at der i butikker kan være medarbejdere, der eksempelvis er beskæftiget udelukkende på lageret eller som flaskedreng med modtagelse og/eller sortering af flasker ”ude bagved”, og dermed ingen kundekontakt har. En sådan type medarbejder vil, uanset der arbejdes mere end 8 timer i snit om ugen, være ikke-funktionær. Man skal helt konkret ind og vurdere den enkelte medarbejder og indholdet/andelen af de forskellige arbejdsopgaver.

Kontrakten henvender sig til ikke-funktionæransatte med eller uden overenskomstdækning.

**DSK anbefaler endvidere, at man altid sikrer sig forældre eller værges underskrift ved ansættelse af medarbejdere under 18 år.**

Ved udfyldelsen af selve kontrakten, skal du være særlig opmærksom på følgende punkter (her er kun fremhævet de punkter, som ofte giver anledning til tvivl). De øvrige punkter skulle være lige til at udfylde:

### **Punkt 4 – Ansættelsestidspunkt:**

Husk ved eksempelvis ejerskifte/butiksovertagelse eller andre væsentlige kontraktændringer at rette kontrakterne til. Ved ejerskifte er det eksempelvis vigtigt at få hele ansættelsesperioden med, så det fremgår, at medarbejderens anciennitet fra den tidligere ejer tæller med.

Hvis der er tale om et tidsbegrænset ansættelsesforhold angives ansættelsesforholdets ophørsdato. Ønsker man at lave tidsbegrænsede ansættelser, anbefales det, at man kontakter DSK for nærmere rådgivning.

### **Punkt 5 – Overenskomstforhold:**

Her er det vigtigt at markere, om ansættelsen sker i henhold til en overenskomst eller ej.

Hvis ansættelsesforholdet er omfattet af en overenskomst, skal du være særligt opmærksom på alle de regler der gælder i overenskomsten, herunder tilvalgsordninger, ret til fravær mv. Er du i tvivl, kontakt DSK for nærmere vejledning.

Butikken er omfattet af en overenskomst, hvis butikken er medlem af Dansk Erhverv og derigennem har tilsluttet sig en af Dansk Erhvervs overenskomster. Butikken kan også være omfattet af en overenskomst, hvis butikken har tegnet en overenskomst direkte med HK. Bemærk, at hvis butikken er blevet virksomhedsoverdraget er det vigtigt at få afklaret, om den tidligere ejer har tilsluttet sig en overenskomst, da denne overenskomst i så fald stadig vil gælde, hvis den ikke er blevet frasagt i forbindelse med overdragelsen af butikken.

Hvis butikken ikke har tegnet overenskomst, skal der sættes kryds i "Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af en overenskomst". Hvis butikken har tegnet overenskomst, skal der sættes kryds i "Hele ansættelsesforholdet er omfattet af flg. overenskomst". Dernæst skal der sættes kryds i "Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK", hvis butikken er forpligtet af butiksoverenskomsten. Der skal sættes kryds i "Anden", hvis butikken har tegnet en anden overenskomst end butiksoverenskomsten. Det kan f.eks. være Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel eller en helt tredje overenskomst. Bemærk at overenskomsten skal nævnes med det fulde navn.

Husk, at hvis der sættes kryds i "Hele ansættelsesforholdet er omfattet af flg. overenskomst", så skal arbejdsgiver konsekvent sætte kryds i "xxxx i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet (se punkt 5)" i forhold til de næste punkter. En angivelse af, at der er en overenskomst gældende for hele ansættelsen betyder, at overenskomst regulerer alle spørgsmål vedr. f.eks. feriefritage, pension, arbejdstid, barns sygdom og barsel.

Bemærk, at selvom butikken ikke har overenskomst, så kan den vælge at "følge" overenskomsten på enkelte punkter. At overenskomsten "følges" kan anføres enkeltvis under de enkelte punkter, hvor der står "Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK **på dette punkt følges**". I så fald har butikken alene forpligtet sig i forhold til overenskomsten på det enkelte punkt (f.eks. pension), men ikke hele overenskomsten.

#### **Punkt 6 – Arbejdstid:**

Her skal der tages stilling til medarbejderens arbejdstid – det kan være daglig, ugentlig eller månedsvis. Det er vigtigt, at arbejdstiden angives så præcis som muligt. Hvis parterne er forpligtet af overenskomsten, skal overenskomstens regler for arbejdstid og dennes placering følges.

Er man uden for overenskomstområde er det blot vigtigt, at timetal og placering af timer (f.eks. vagtplansinterval) fremgår af kontrakten i henhold til den enkelte butiks praksis.

Hvis den ansatte har et helt eller overvejende uforudsigelige og varierende arbejdsmonster, det vil sige, at arbejdstid, antal timer og lignende variere, er det **meget** vigtigt at oplysninger gives herom. De typer af ansatte, som har et varierende arbejdsmonster kan eksempelvis være tilkaldervikarer, afløsere, reserver mv. men andre kan også være omfattet af betegnelsen. Med den type ansættelse **skal** nedenstående oplysninger indføres i ansættelseskontrakten.

1. Det skal tydeligt angives, at medarbejderens tidsplan varierer
2. Det skal angives hvor mange betalte arbejdstimer medarbejderen er garanteret
3. Det skal angives hvordan arbejde ud over de garanterede timer honoreres (antal kr. i timen)
4. Det skal angives hvilke dage medarbejderen kan pålægges at arbejde og i hvilket tidsrum (Eksempelvis mandag-fredag mellem 8 og 16.)
5. Det skal angives, hvor lang tid i forvejen en medarbejder vil få oplyst, at denne skal komme på arbejde.
6. Det skal til sidst angives, hvad fristen er for at en ellers meddeles arbejdsopgave annulleres.

Hvis medarbejderen af f.eks. en tilkaldervikar bør det angives under punkt 3, som angiver stillingsbetegnelsen.

For *andre typer af ansatte* er det ikke et krav, at der altid skal opgives en arbejdstid i antal timer dagligt eller ugentligt. Hvis der ikke er aftalt et vist minimum eller maksimum af timer dagligt eller ugentligt, er det nok at anføre, at arbejdstiden er varierende efter vagtplan. I den situation er det **meget** vigtigt, at det af kontrakten fremgår, hvordan arbejdstiden fastlægges. F.eks. ved angivelse af en vagtplansperiode på 16 uger, så medarbejderen altid kender sin arbejdsplan og tid minimum 16 uger frem.

Hvis medarbejderen derimod er blevet lovet et bestemt antal timer eller vagter eller har medarbejderen pligt til at tage et vist minimum af timer eller vagter, skal dette fremgå.

Det skal desuden udfyldes, hvornår der kan ske ændringer i medarbejderens vagter. Hvis butikken er omfattet af en overenskomst, krydses der af heri, hvis butikken ønsker at følge reglerne om vagtændringer i overenskomsten sættes der kryds i denne og hvis butikken har egne regler for, hvornår der kan ske vagtændringer, skal disse angives under "andet".

Honorering af overarbejde er ikke noget, man som medarbejder har krav på i henhold til lovgivningen. Det følger enten af overenskomst eller lokal aftale. Det afgørende er, at der tages stilling til, hvordan overarbejde håndteres.

Hvis butikken er omfattet af en overenskomst, er aflønning af overarbejde reguleret i denne. Hvis der ikke er overenskomst, kan der sættes kryds i "Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK følges", hvis butikken ønsker at følge overenskomstens regler på dette punkt. Alternativt kan det aftales, at overarbejdes optjenes i forholdet en til en og aflønnes/afspadseres i forhold til normal timeløn. Der kan også aftales "Andet", hvis butikken har andre regler for betaling af overarbejde.

Butikken skal endvidere tage stilling til, om medarbejderen eller butikken betaler for pauserne. Bemærk, at efter landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen krav på min. ½ times pause indenfor 5 timer.

Afslutningsvis skal antallet af pauser og dets længde anføres.

#### **Punkt 7 – Løn:**

Her angives startlønnen (f.eks. pr. time eller pr. måned) og udbetalingstermin (f.eks. hver 14. dag eller månedsvis). Det er vigtigt, at det fremgår, om lønnen er bagud eller forud betalt. I praksis udbetales lønnen inden for detailhandlen oftest bagud. Derfor er det udgangspunktet i kontrakten.

Derudover angives eventuelle tillæg. Er man forpligtet af en overenskomst, er det vigtigt, at man til enhver tid kan dokumentere, at overenskomstens tillæg er udbetalt. Anciennitetstillæg kan f.eks. nævnes i kontrakten som værende en del af den faste månedsløn. Forskudttidstillæg bør fremgå af lønsedlen, eller det bør klart fremgå af kontrakten, at der udbetales et fast beløb hver måned, der med sikkerhed kan rumme samtlige forskudttidstillæg.

Eventuelle øvrige tillæg eller lønandele skal også angives her. Perioden for beregning af tillæg skal angives, f.eks. den 1. til den 31. eller den 20. til den 20.

Generelt er det vigtigt at være opmærksom på, at såfremt man er forpligtet af en overenskomst, så vil det ofte være i henhold til denne, at lønnen reguleres. Er man ikke forpligtet af en overenskomst, bør man tage stilling til, hvordan lønnen i øvrigt reguleres. F.eks. kan man aftale, at lønnen reguleres i henhold til overenskomsten inden for branchen, men at det kun er for så vidt, angår lønnen, at overenskomsten følges.

For så vidt angår årlig lønvurdering er dette ikke det samme om, at medarbejderen er garanteret en lønstigning. Det er udelukkende en lønvurdering, der er krav på. Hvis medarbejderen i øvrigt beder om en lønforhandling eller lønsnak har arbejdsgiver pligt til at gøre det. Der er dog ingen krav til, hvor lang en sådan snak skal være eller at medarbejderen har krav på den ønskede lønforhøjelse.

#### **Punkt 8 – Pension:**

Her skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til pension i henhold til overenskomsten eller om der ingen aftale om pension er.

Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Ingen pension". Har butikken tegnet overenskomst sættes der kryds i "Pension i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Pension svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken har egne regler vedr. pension, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Der skal uanset hvad angives, hvilket pensionsselskab der anvendes og hvor meget der indbetales til pension. Ved "andet" skal beregningsgrundlaget endvidere angives.

#### **Punkt 9 – Ferie og feriefridage:**

Udgangspunktet for ikke-funktionærer er ferie med feriegodtgørelse på 12.5 %.

Derudover skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til feriefridage, som reguleres i overenskomsten. Ifølge Landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen ret til 5 feriefridage begyndende hvert ferieår efter 9 måneders ansættelse. Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Ingen feriedage". Har butikken tegnet overenskomst sættes der kryds i "Feriefridage i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Feriefridage svarende til, at Landsoverenskomsten

for butikker følges". Hvis butikken har egne regler vedr. feriefridage, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Derudover skal der tages stilling til, om medarbejderen har ret til feriefridage, som reguleres i overenskomsten. Ifølge Landsoverenskomsten for butikker har medarbejderen ret til 5 feriefridage begyndende hvert ferieår efter 9 måneders ansættelse.

Der er indført nye regler for feriefridage i Butiksoverenskomsten og Produktionsoverenskomsten 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 ikkeafholdte 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.

#### **Punkt 10 – Fravær:**

Arbejdsgiver har mulighed for at indhente dokumentation for fravær i form af friattest eller mulighedserklæring. Begge dele kan indhentes på et hvilket som helst tidspunkt i fraværsforløbet. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at såfremt medarbejderen er ansat i henhold til en overenskomst eller en gammel ansættelseskontrakt, hvoraf fremgår, at der først på fraværets 4. dag kan indhentes dokumentation for lovligt forfald, så er disse regler fortsat gældende. Medmindre overenskomstens indhold ændres, eller den individuelle ansættelsesaftale varsles ændret med medarbejderens personlige opsigelsesvarsel.

Eksempelvis kan arbejdsgiver have faste regler for, hvornår der indhentes henholdsvis friattest eller mulighedserklæring i virksomhedens personalehåndbog. Der kan derfor med fordel særskilt henvises til denne under dette punkt.

Tidspunktet for medarbejderens sygemelding til arbejdspladsen kan frit aftales i forhold til den enkelte butiks behov.

Det skal angives, hvilke rettigheder til løn medarbejderen har under sygdom. Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Fravær uden løn". Har butikken tegnet overenskomst sættes der kryds i "Frihed med løn i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Frihed med løn svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK Handel følges". Hvis butikken har egne regler vedr. løn under sygdom, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

#### **Punkt 11 – Rettigheder ved barns sygdom:**

Her skal der tages stilling til medarbejderens rettigheder ved barnets sygdom – typisk barnets 1. sygedag. Der skal krydses af i den rubrik, der indeholder de vilkår, som medarbejderen er ansat i henhold til. Ret til frihed med løn på barnets første sygedag er ikke et lovkrav. Hvis der ikke er overenskomst, kan butikken anføre, at medarbejderen har "Fravær uden løn". Har butikken tegnet overenskomst sættes der kryds i "Frihed med løn i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Frihed med løn svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken har egne regler vedr. barns sygdom, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

#### **Punkt 12 – Barsel:**

Medarbejderen er som udgangspunkt berettiget til fravær og dagpenge under barselsorlov i henhold til barselsloven.

Hvorvidt medarbejderen derudover er berettiget til en form for løndækning under orloven, afhænger af, om medarbejderen er ansat i henhold til overenskomsten, eller om der er indgået en lokal aftale om løndækning eksempelvis under forudsætning af, at arbejdsgiver får refusion fra Barsel.dk.

Der skal derfor krydses af, om medarbejderen har ret til løn i henhold overenskomst eller f.eks. i medfør af den offentlige barselsfond Barsel.dk.

Hvis butikken ikke har overenskomst, kan der sættes kryds i "Ingen yderligere dækning". Har butikken tegnet overenskomst sættes der kryds i "Løn under barsel i henhold til overenskomst gældende for hele ansættelsesforholdet". Hvis butikken ikke har overenskomst, men ønsker at følge butiksoverenskomsten på dette punkt sættes kryds i "Løndækning svarende til, at Landsoverenskomsten for butikker følges". Hvis butikken har egne regler vedr. løndækning under barsel, kan der sættes kryds i "Andet" efterfulgt af en beskrivelse af reglerne.

Som et 4. alternativ kan der vælges den løsning, at medarbejderen får løn i forhold til den refusion, som butikken kan opnå i henhold til barselsfonden/Barsel.dk. Det betyder, at medarbejderen aflønnes med den lønsats, som barselsfonden maksimalt giver refusion til. DSK anbefaler, at man uden for

overenskomstområdet tilbyder medarbejderne løndækning i det omfang arbejdsgiver kan få fuld refusion fra Barsel.dk.

Barsel.dk dækker timeløn plus feriepenge. Eventuelt pensionsbidrag kan ikke refunderes fra Barsel.dk.

### **Punkt 13 – Personalehåndbog og tv-overvågning**

#### **Personalehåndbog:**

Såfremt der forefindes personalehåndbog i butikken, skal der her sættes kryds i ja-rubrikken. Forefindes der ikke en personalehåndbog sættes der kryds i nej-rubrikken, eller punktet slettes. Det kan være en fordel at have bestemmelser vedrørende f.eks. overarbejde, barselsregler, feriefridage, alkoholpolitik, medarbejderkøb, sygdom mv. nedfældet i en personalehåndbog. Specielt hvis man ikke følger en overenskomst. Har man en personalehåndbog, er det tilstrækkeligt at henvise til denne under de respektive punkter i kontrakten.

#### **Tv-overvågning:**

Såfremt der er tv-overvågning i butikken, skal der sættes kryds i ja-rubrikken. Forefindes der ikke tv-overvågning i butikken, sættes der kryds i nej-rubrikken, eller punktet slettes.

Vær opmærksom på, at punktet kun er ment til at oplyse medarbejderen om, hvorvidt butikken benytter tv-overvågning. Punktet, i sig selv, er ikke nok til at opfylde den oplysningspligt, der påhviler butikken i forbindelse med tv-overvågning. Først oplysningspligten er opfyldt, skal medarbejdere have flere oplysninger om overvågningen bl.a. om, hvor kameraerne er, og hvem der har adgang til overvågningsmaterialet. Se mere i DSK's pjece om tv-overvågning, hvor der også findes en skabelon med alle de informationer, som medarbejderen skal have.

DSK anbefaler at udlevere et oplysningsskema til hver enkelt medarbejder med informationerne om TV-overvågning.

### **Punkt 14 – Opsigelsesvarsler**

Opsigelsesvarslerne beskrevet i kontrakten svarer til varslerne for ikke-funktionærer i Landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv og HK.

Det skal dog bemærkes, at hvis butikken ikke er omfattet af en overenskomst, som indeholder minimumsregler for opsigelsesvarsler, så kan parterne frit aftale andre varsler. I så fald overstreges punkt 14 og alternative opsigelsesvarsler kan anføres i punkt 16.

Hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse, er det vigtigt at prøveperioden **ikke** overstiger ¼ af ansættelsesforholdet. Det gælder **også** selvom det er aftalt at en ikke-funktionær ellers er omfattet af funktionærloven. Hvis et ansættelsesforhold f.eks. er tidsbegrænset til at vare 8 måneder, så må prøveperioden ikke være længere end 2 måneder. Det er derfor vigtigt at tilrette prøveperioden i tidsbegrænsede ansættelser.

For ikke-tidsbegrænsede ansættelser må prøveperioden ikke overstige 6 måneder.

Hvis medarbejderen rent faktisk er funktionær efter Funktionærloven, så er der fortsat mulighed for at aftale 3 måneders prøveperiode. Det gælder også selvom det er en tidsbegrænset ansættelse.

### **Punkt 15 – Uddannelse**

Hvis virksomheden giver medarbejderen ret til uddannelse, skal det angives hvor mange dage medarbejderen har ret til samt hvad virksomhedens generelle uddannelsespolitik er.

Retten til uddannelse vedrører de kurser og lignende som virksomheden tilbyder og som medarbejderen har ret til at deltage i.

Virksomheden kan også vælge blot at henvise til deres uddannelsespolitik eller personalehåndbog, hvis der er en sådan og den er tilgængelig for medarbejderen. Det er dog vigtigt, at der i personalehåndbogen eller lignende er angivet, hvor mange dages uddannelse, om nogen, medarbejderen ret til.

Hvis virksomheden ikke giver medarbejderen ret til uddannelse, kan der blot sættes kryds i ”nej”.

Det er vigtigt at huske, at ved gennemførelse af obligatorisk uddannelse i medfør af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster, som gælder på området, bliver udgiften hertil afholdt af virksomheden. Tiden der bruges på den obligatoriske uddannelse, tæller som arbejdstid og uddannelsen vil så vidt muligt foregå i medarbejderens sædvanlige arbejdstid.

Det er derfor påkrævet, at udgifter til obligatorisk uddannelse i medfør af EU-retten, dansk lovgivning eller kollektive overenskomster skal være dækket af butikken og tiden der bruges, herpå skal tælle som arbejdstid. Eksempler på obligatorisk uddannelse er hygiejnekursus eller arbejdsmiljørepræsentantens uddannelse.

### **Punkt 17 – Andre væsentlige vilkår:**

Under dette punkt er der plads til at tilføje andre væsentlige vilkår for ansættelse. Det kan være, hvis f.eks. kontrakten erstatter en ældre kontrakt, og ændringen relaterer sig til ny ejer/arbejdsgiver. Det er vigtigt, at samtlige væsentlige vilkår fremgår af ansættelseskontrakten. Det er arbejdsgiver, der har ansvar for, at kontrakten udformes og underskrives ved ansættelsesforholdets begyndelse, samt at eventuelle senere ændringer tilføjes, og at der i den forbindelse underskrives af begge parter.

Væsentlige ændringer varsels overfor den enkelte medarbejder med dennes personlige opsigelsesvarsel. Ved udløb af varslet kan ændringen træde i kraft. Ved mindre væsentlige ændringer må man vurdere, om ændringen skal varsles med rimeligt varsel (typisk 4 uger), eller om ændringen ikke behøver varsel.

Under dette punkt vil det også være relevant at uddybe, at ansættelsesforholdet f.eks. delvist følger overenskomsten. I praksis er der mange butikker uden for overenskomstens dækningsområde, der ønsker at følge overenskomstens lønbestemmelser, men ikke overenskomstens øvrige vilkår. Sådanne aftaler anbefaler DSK, at man uddyber under dette punkt eller selvstændigt anfører under de enkelte punkter.

### **Særligt for medarbejdere beskæftiget med postbutikker:**

Medarbejdere beskæftiget med postbutikker er efter postloven forpligtet til at skrive under på et tavshedslofte i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Tavshedsloftet vedrører, medarbejderens forpligtelse

i forhold til ikke at videregive de fortrolige oplysninger, medarbejdere måtte få kendskab til i forbindelse med arbejdet i postbutikken. Det er derfor vigtigt, at erklæringen vedlægges kontrakten og underskrives af både arbejdsgiver og medarbejder. Det betyder, at hvis du som arbejdsgiver har en postbutik i din forretning, så skal alle de medarbejdere, der kommer i kontakt med arbejdsopgaver i postbutikkerne (det gælder også den medarbejder der blot udleverer en enkelt pakke lørdag formiddag) alle underskrive erklæringen, og denne vedlægges den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt.

### **Punkt 18 – Socialsikringsinstitutioner**

Det er lovpligtigt at oplyse medarbejderen om de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag, der knytter sig til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.

Det er identiteten på socialsikringsinstitutionerne, som skal oplyses.

Eksempler på dem som skal oplyses, er ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, privat tegnede arbejdsforsikringer (I tilfælde af arbejdsulykker) m.v. Eventuelle sundhedsordninger skal også oplyses.

### **Persondata**

En butik håndterer løbende en række oplysninger om såvel ansøgere som medarbejdere. Det gælder både ved ansættelsen, i det løbende ansættelsesforhold, og når ansættelsesforholdet ophører.

I den forbindelse har butikken en række forpligtelser. Kort kan det siges, man kun må registrere oplysninger om sine medarbejdere og ansøgere, hvis der er en lovlig grund hertil. F.eks. for at opfylde ansættelseskontrakten. Man har som arbejdsgiver pligt til at informere medarbejderne (og ansøgerne) om en række forhold, herunder også oplyse om deres ret til indsigt, berigtigelse, sletning, indsigelse m.v. af de registrerede oplysninger.

Man skal som dataansvarlig (butik) kunne dokumentere, at de pågældende har fået informationerne. Det er derfor hensigtsmæssigt at give informationen skriftligt. Man kan med fordel udarbejde en persondatapolitik, som omhandler de personoplysninger, som I normalt behandler om jeres medarbejdere. Denne persondatapolitik skal udleveres til medarbejderne i forbindelse med, at de starter i butikken. Eksisterende medarbejdere skal naturligvis også have informationen udleveret.

På [Datatilsynets hjemmeside](#) findes en skabelon til underretning om behandling af oplysninger. Man kan også læse mere om medarbejdere og persondata i miniguiden på vores hjemmeside.