

Gennemgang af overenskomstforliget mellem KF og DI

Overenskomstperioden

Den nye overenskomst træder i kraft 1. marts 2020 og gælder for 3 år.
Den har virkning med tilbagevirkende kraft, hvis der bliver stemt ja til forliget.

Enkelte elementer træder først i kraft på et senere tidspunkt, hvilket er angivet særskilt.

Lønbåndene bliver hævet

Lønbåndene hæves med 400 kroner om måneden pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022, det vil sige i alt 1200 kroner i perioden.

Det er fortsat en forudsætning, at de ansatte skal ligge over lønbåndene medmindre særlige individuelle forhold gør sig gældende.

Der er ikke ændret på antallet af lønbånd.

| Lønbånd | Lønanciennitet | Pr. 1. marts 2020 | Pr. 1. marts 2021 | Pr. 1. marts 2022 |
|---------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1 | 0-48 måneder | 30.900 kroner | 31.300 kroner | 31.700 kroner |
| 2 | 49-83 måneder | 34.400 kroner | 34.800 kroner | 35.200 kroner |
| 3 | Over 84 måneder | 39.900 kroner | 40.300 kroner | 40.700 kroner |

Minimumssatserne for jobløn hæves

Minimumslønnen for jobløn hæves med 400 kroner pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022, det vil sige i alt 1200 kroner i perioden.

Bestemmelsen om jobløn er ikke ændret i øvrigt, og det fremgår fortsat, at den normale ugentlige arbejdstid er fortsat 37 timer med fleksibel placering.

De nye minimumssatser for jobløn.

| Lønbånd | Pr. 1. marts 2020 | Pr. 1. marts 2021 | Pr. 1. marts 2022 |
|---------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1 og 2 | 38.900 kroner | 39.300 kroner | 39.700 kroner |
| 3 | 42.200 kroner | 42.600 kroner | 43.000 kroner |

Generel lønstigning/særlig opsparing

Der er som noget nyt aftalt en generel lønstigning som et særligt løntillæg kaldet "særlig opsparing" på 2,67 procent af lønnen over de næste 3 år. Det svarer til 0,89 procent hvert år. Tillægget skal udbetales løbende hver måned som et tillæg til den samlede løn, som den ansatte til enhver tid har forhandlet sig til og bør fremgå særskilt af lønsedlen.

Det særlige løntillæg ligger altså både ud over lønbånd, lønbåndstigninger og hvad den enkelte derudover har forhandlet sig til.

I skemaet er vist et eksempel med en ansat, der 1. marts 2020 har en samlet løn på 39.326 kroner om måneden. For at illustrere det særlige løntillæg, er der i eksemplet ikke taget højde for, hvad den ansatte i øvrigt har forhandlet ved de årlige lønforhandlinger. Dette skal lægges til den samlede løn efter § 3 i overenskomsten, og vil derfor også påvirke beregningen af det særlige tillæg:

| | 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Særlig opsparing i procent | 0,89 procent | 1,78 procent | 2,67 procent |
| Medarbejderens samlede forhandlede løn efter § 3 (uden yderligere lønforhandling i perioden) | 39.326 kroner | 39.326 kroner | 39.326 kroner |
| Særlig opsparing i alt om måneden | 350 kroner | 700 kroner | 1.050 kroner |
| Samlet løn + særlig opsparing | 39.676 kroner | 40.026 kroner | 40.376 kroner |

Ordningen udmønter en regulering, der kompenserer for, at overenskomsten ikke indeholder en fritvalgskonto.

KFs medlemmer får derfor den samme lønstigning som de øvrige privatansatte på industriens område.

3 ugers ekstra orlov med løn øremærket til faderen

Faderen får ret til yderligere 3 ugers orlov med løn. Faren har i dag ret til 8 uger med løn. En far får således fremover ret til i alt 11 ugers orlov med løn. Moderen har fortsat ret til 20 ugers orlov med løn.

Retten gælder fra 1. marts 2020.

Ret til frihed på barns 2. sygedag og lægebesøg med barnet (selvbetalt)

De ansatte får ret til frihed ved barns 2. sygedag uden løn. Den ansatte har fortsat ret til barns 1. sygedag med løn samt ret til løn de resterende arbejdstimer på en dag, hvor den ansatte hjemkaldes pga. barns sygdom.

Derudover har medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 9 måneder ret til frihed uden løn ved lægebesøg sammen med barnet.

Der er altså alene tale om ret til fravær, hvor den ansatte fx kan bruge puljetimer.

De nye rettigheder gælder fra 1. maj 2020.

Frit valg mellem pensionsindbetaling/løn efter folkepensionsalderen

Ansatte, der vælger at fortsætte på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, kan fremover vælge at få pensionsbidraget udbetalt som løn i stedet for at få det indbetalt til pensionsordningen.

Retten gælder for dem, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere.

Vilkår for tillidsvalgte

Arbejdsmiljørepræsentanter får ret til frihed til at deltage i KF's relevante arbejdsmiljøkurser. Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020. Der ydes ikke løn under fraværet.

Derudover er det slået fast, at tillidsrepræsentanternes ret til at få udleveret personoplysninger til brug i forbindelse med tillidshvervet ikke forringes ved persondatareglerne.

Ferie kan holdes i timer

Ferie kan holdes i timer i stedet for hele dage, men ferielovens ret til minimum 3 ugers samlet sommerferie skal fortsat respekteres.

Overgangsregler til den nye ferielov

Overenskomsten bliver tilpasset den nye ferielov, primært hvad angår ferieoverførsel og børneomsorgsdage.

Den særlige regel om ferie til nyuddannede bortfalder 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

HET/14. marts 2020