

Orientering

Fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF har indgået aftale om fornyelse af håndværksbageroverenskomsten for en 3-årig periode.

Den 5. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF indgået aftale om fornyelse af Håndværksbageroverenskomsten fra og med 1. marts 2020. Fornyelsen er sket for en 3-årig periode.

Håndværksbageroverenskomsten indgik efterfølgende som en del af det mæglingsforslag, som blev stemt hjem på arbejdsmarkedet den 16. april 2020. Det betyder, at de nye overenskomster med ikrafttrædelse 1. marts 2020 nu formelt er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal derfor ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020.

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

Aftalens indhold

Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 3-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2020 - 28. februar 2023.

Minimallønssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens minimallønssatser.

Medarbejdere over 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *over 18 år* forhøjes pr. 1. marts 2020 med 401,00 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2021 med 401,00 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2022 med 401,00 kr. pr. måned. Disse satser svarer til en forhøjelse af timelønnen med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2020, med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2021 og med 2,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2022.

Satserne er herefter:

Minimalløn, faglærte bager- & konditorsvende:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
22.590,90 / 140,90	22.991,90 / 143,40	23.392,90 / 145,90

Minimalløn brødbager/kagekonditor/bagværker:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
21.090,90 / 131,55	21.491,90 / 134,05	21.892,90 / 136,55

Minimalløn ufaglærte:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
19.590,90 / 122,19	19.991,90 / 124,69	20.392,90 / 127,19

Minimalløn voksenlærlinge:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
18.158,00 / 113,25	18.559,00 / 115,76	18.960,00 / 118,26

Der er fuld modregningsadgang i minimallønsstigningerne.

Unge under 18 år

Minimallønssatserne for fuldtidsansatte medarbejdere *under* 18 år forhøjes pr. 1. marts 2020 med 232,00 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2021 med 232,00 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2022 med 224,00 kr. pr. måned. Disse satser svarer til en forhøjelse af timelønnen med 1,45 kr. pr. time pr. 1. marts 2020, med 1,45 kr. pr. time pr. 1. marts 2021 og med 1,40 kr. pr. time pr. 1. marts 2022.

Satserne er herefter:

Unge under 18 år:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
11.023,00 / 68,75	11.255,00 / 70,20	11.479,00 / 71,60

Der er fuld modregningsadgang i minimallønsstigningerne.

Lærlinge

Lønnen til lærlinge forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,7 pct., pr. 1. marts 2021 med 1,7 pct. og pr. 1. marts 2022 med 1,7 pct.

Der er samtidig, som en konsekvens af den nuværende uddannelsesordning for bagere, lavet en ændring af løntrinene for bagere, således at de sidste 7 måneder forlænges til et år. Ændringen er gældende for bagerlærlinge, der er påbegyndt deres uddannelse den 1. august 2015 eller senere.

Samtidig er profiluddannelserne udgået, hvorefter der fremadrettet alene gælder en samlet oversigt, der dækker over 4 fulde læreår.

Lønnen til lærlinge, der har gennemført grundforløb efter erhvervsuddannelsesloven, der er gældende fra 1. august 2015, udgør herefter, idet det bemærkes, at lærlinge, der har afsluttet grundforløb 2 inden uddannelsesaftalens indgåelse, overgår efter 6 måneders ansættelse til 2. års lønsatser:

Løn til lærlinge på bagerområdet udgør herefter:

	1. marts 2020 kr. pr. år / time	1. marts 2021 kr. pr. år / time	1. marts 2022 kr. pr. år / time
1. læreår	11.734,28 / 73,19	11.933,76 / 74,43	12.136,63 / 75,70
2. læreår	12.732,92 / 79,42	12.949,38 / 80,77	13.169,52 / 82,14
3. læreår	13.731,62 / 85,65	13.965,05 / 87,10	14.202,46 / 88,58
4. læreår	16.228,26 / 101,22	16.504,14 / 102,94	16.784,71 / 104,69

Regulering af særlige tillæg (forskudttidstillæg)

Tillæg for arbejde på forskudt arbejdstid forhøjes pr. 1. marts 2020 med 1,6 pct.

Tillæg for arbejde på forskudt arbejdstid forhøjes pr. 1. marts 2021 med 1,6 pct.

Tillæg for arbejde på forskudt arbejdstid forhøjes pr. 1. marts 2022 med 1,6 pct.

Pr. 1. marts 2020 betales følgende tillæg pr. time:

Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	44,68 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	29,77 kr.

Pr. 1. marts 2021 betales følgende tillæg pr. time:

Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	45,40 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	30,25 kr.

Pr. 1. marts 2022 betales følgende tillæg pr. time:

Alle dage mellem kl. 18.00-04.00	46,12 kr.
Søn- og helligdage samt Grundlovsdag efter kl. 12.00	30,73 kr.

Der betales halve tillæg til unge under 18 år, mens der betales fulde tillæg til lærlinge.

Arbejdstøj - § 26

Hvis ikke virksomheden har udleveret arbejdstøj ydes et tillæg, der reguleres med 1,6 pct. pr. år i perioden, og herefter udgør 117,21 kr. pr. uge pr. 1. marts 2020, 119,08 kr. pr. uge pr. 1. marts 2021, 120,99 kr. pr. uge pr. 1. marts 2022.

Under forudsætning af lokal enighed, ydes der for den ansattes egen rengøring af arbejdstøj et tillæg, der reguleres med 1,6 pct. pr. år i perioden, og herefter udgør 70,33 kr. pr. uge pr. 1. marts 2020, 71,45 kr. pr. uge pr. 1. marts 2021, 72,60 kr. pr. uge pr. 1. marts 2022.

Pension

Satserne for pensionsbidraget reguleres ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8 pct.	4 pct.	12 pct.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere og fortsat er i beskæftigelse, indføres fra 1. maj 2020 en ret for medarbejderen til forinden at vælge, om opsparring til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke feriebettinget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Ordningen er omkostningsneutral for virksomhederne.

Særligt om pension til lærlinge

Lærlinge har pr. 1. september 2020 ret til pension fra det fyldte 18. år og ved opnåelse af 3 måneders anciennitet. I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%.

Der er samtidig enighed om, at der vil blive arbejdet for at opnå refusion gennem AUB. Såfremt Folketinget giver adgang til refusion i overenskomstperioden, hæves pensionsbidraget til 12 % med betaling af 8 % af virksomheden og 4 % af lærlingen. I den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge.

Løn under sygdom

Pr. 1. marts 2020 forlænges perioden med løn under sygdom jf. § 18 fra 4 til 9 uger med fuld løn eksklusive genetillæg, dog maksimalt 145 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 147,50. Den 1. marts 2022 forhøjes ovenstående maksimumsatser til kr. 150,00.

Betaling under forældreorlov

Pr. 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden med fuld løn til 16 uger, hvor den forælder, der har holdt de indtil 14 ugers barselsorlov, har ret til at holde 5 ugers forældreorlov, og den anden forælder har ret til at holde 8 ugers forældreorlov.

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

Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere.

Pr. 1. marts 2020 forhøjes maksimalsatsen fra 140,00 kr. til 142,50 kr. Pr. 1. marts 2021 forhøjes maksimumsatsen til kr. 145,00 og den 1. marts 2022 forhøjes maksimumsatsen til kr. 147,50.

Børns 2. hele sygedag

Reglerne for børns sygdom ændres, således at medarbejdere får ret til yderligere 1 fridag, hvis barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag. Fridagen afholdes uden løn.

Barnets lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, får ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn. Reglen gælder pr. 1. maj 2020.

Barnets hospitalsindlæggelse

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til frihed med løn når det er nødvendigt i forbindelse med indlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Overgang til ny ferielov

Der indføres en række overgangsregler for feriefridage, børneomsorgsdage og seniorfridage som følge af overgangen til nyt ferieår. Børneomsorgsdage holdes som hidtil uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing via lønudbetalingen, dog maksimalt 2 gange årligt.

Indtil 1. maj 2020

De hidtil gældende regler for feriefridage og børneomsorgsdage fortsætter uændret indtil den 1. maj 2020.

Fra 1. maj 2020 - 31. august 2021

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder, 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på det tidspunkt, hvor medarbejderen opnår 9 måneders anciennitet.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 - 31. august 2021, tildeles 5 feriefridage, når de opnår de 9 måneders anciennitet.

Feriefridagene afvikles inden for perioden 1. maj 2020 - 31. december 2021.

Der ydes ikke betaling ved afholdelse af feriefridage, idet dette er indeholdt i betaling til den særlige opsparing.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Opsparede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

Uanset jobskifte kan en medarbejder kun afholde 6,67 feriefridage, som stammer fra tildelingen den 1. maj 2020, i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2021.

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2021.

Fra 1. september 2021

Med virkning fra den 1. september 2021 tildeles medarbejdere 5 feriefridage hver 1. september.

Medarbejdere er berettiget til feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været ansat i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene afvikles inden for ferieafholdelsesperioden (1. september - 31. december det efterfølgende år) på samme måde som hidtil.

Der ydes ikke betaling ved afholdelse af feriefridage, idet dette er indeholdt i betaling fra den særlige opsparing, se herom nedenfor.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Opsparede feriefridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden.

Den 1. september 2021 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode (1. september - 31. december det efterfølgende år).

Lærlingesamtaler

Der er indført en bestemmelse om, at overenskomstparterne er enige om, at uddannelsesvirksomheden løbende bør afholde samtaler, hvor lærlingeforløbet og parternes gensidige forventninger drøftes.

Det anbefales, at der som minimum afholdes en samtale inden for prøvetiden (3 måneder) og inden for det første år.

Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 indføres der en ret til særlig opsparing, som træder i stedet for den tidligere betaling til feriefridage.

Indbetaling

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. den 1. marts 2020 til 31. august 2020 6,50 pct. af den ferieberettigede løn. Opsparingen indbetales til Bagermesterenes feriekortordning i forbindelse med udbetaling af løn.

Opsparede midler for kalenderåret 2019 udbetales til medarbejderen april 2020. Opsparede midler for perioden 1. januar 2020 til 31. august 2020 udbetales til medarbejderen senest ultimo november 2020.

Pr. den 1. september 2020 overgår den gældende opsparing via feriekortordningen til en særlig opsparing, hvorved opsparingen sker i virksomheden som en hensættelse og der sker udbetaling som nedenfor angivet.

Pr. 1. september 2020 afsættes der 6,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 afsættes der i alt 7,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 8,5 pct. af den ferieberettigede løn på særlig opsparing.

Udbetaling

Ved udgangen af maj måned (første gang maj 2021) og udgangen af november udbetaler virksomheden indestående på den særlige opsparing.

Mulighed til løbende udbetaling

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen. Beløbet udbetales som ikke ferieberettiget løn.

Det kan ikke være en betingelse for ansættelse eller den fortsatte ansættelse, at der indgås aftale om løbende udbetaling.

En aftale om løbende udbetaling skal, for at være gyldig, være skriftlig og kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, til ophør den 1. juni eller 1. december.

Fratrædelse

Ved fratrædelse opgøres den særlige opsparing, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Uddannelse

Det er aftalt at videreføre aftalen med Fødevareforbundet NNF om 100 pct. lønkomensation for medarbejdere, der deltager i selvvalgt uddannelse, i overenskomstperioden. Herudover er anciennitetskravet på 6 måneder ikke gældende i overenskomstperioden.

Der er indført mulighed for, at medarbejdere, der er opsagt på grund af virksomhedens forhold, i en periode på op til 3 måneder efter ansættelsens ophør kan deltage i selvvalgt uddannelse. Uddannelsen skal være søgt inden ansættelsens ophør. Det er en betingelse for aftalens ikrafttrædelse, at regeringen og Folketinget etablerer de nødvendige lovgivningsmæssige rammer.