

Orientering

Fornyelse af optikeroverenskomsten

Den 2. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Serviceforbundet – Urma-
gerne og Optikerne indgået aftale om fornyelse af optikeroverenskomsten for en 3-årig periode.

Optikeroverenskomsten vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som Forligsmanden forven-
tes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den
gældende Optikeroverenskomst for 2017-2020, frem til mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering
af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskom-
sten/mæglingsforslaget er endeligt vedtaget. Afstemning om mæglingsforslaget forventes afsluttet
i april 2020.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil informere nærmere, når overenskomsten er endeligt vedtaget.

Aftalens indhold

Overenskomstens varighed

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

Fritvalgs Lønkonto

Bidragshøjelse

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, således
at bidraget udgør i alt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, således at
bidraget udgør i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen med 1,0 procentpoint, således at
bidraget udgør i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Frister for medarbejderens frie valg

Fritvalgsordningen giver blandt andet medarbejderen mulighed for at vælge at bruge noget af fritvalgsbidraget til ekstra pension samt konvertere feriefridage til ekstra indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen (det såkaldte frie valg). Medarbejderen kan maksimalt to gange om året bede om udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med feriefridage, børneomsorgsdage og overenskomstmæssige fridage. Som noget nyt kan der også hæves på Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med barnets 2. sygedag og lægebesøg med syge børn. Fritvalgs Lønkontoen kan også bruges til at finansiere seniordage.

I 2020 kan medarbejderen som hidtil foretage sit frie valg i marts måned. Valget er gældende for perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021.

Med virkning fra 2021 ændres fristen på grund af overgangen til nyt ferieår, således at medarbejderens frie valg skal foretages i maj måned.

Ret til løbende udbetaling

Som noget nyt indføres, at såfremt medarbejderen ikke har disponeret over hele sin Fritvalgs Lønkonto inden 1. juni (i 2020: 1. april), har virksomheden ret til at foretage løbende udbetaling af det resterende bidrag sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Endvidere indføres der adgang for virksomhederne til at indgå lokalaftale med den lokale tillidsrepræsentant eller med Serviceforbundet – Urmagerne og Optikerne om udbetaling løbende sammen med lønnen af op til det fulde Fritvalgs Lønkonto-bidrag.

Lokal løndannelse

Det er præciseret, at de lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Minimallønssatser

Der sker en generel regulering af overenskomstens minimallønssatser.

Minimallønssatserne forhøjes pr. 1. marts 2020 med 400,83 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2021 med 400,83 kr. pr. måned og pr. 1. marts 2022 med 400,83 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:

Optikere og optometriste

	1. marts 2020 kr. pr. mdr.	1. marts 2021 kr. pr. mdr.	1. marts 2022 kr. pr. mdr.
1. år efter uddannelse	30.803,93	31.204,76	31.605,59
2. år efter endt uddannelse	30.874,93	31.275,76	31.676,59
Derefter	31.017,93	31.418,76	31.819,59

Professionsbachelorstuderende i fritidsjob

	1. marts 2020 kr. pr. mdr.	1. marts 2021 kr. pr. mdr.	1. marts 2022 kr. pr. mdr.
Under første skoleperiode	19.387,68	19.788,51	20.189,34
Derefter	22.477,18	22.878,01	23.278,84

Der er fuld modregningsadgang i minimallønsstigningerne.

Professionsbachelorstuderende

Som følge af den nye ferielov, er parterne blevet enige om, at tildeling af ferie til professionsbachelorstuderende ikke længere tjener det samme formål, som oprindeligt var intentionen med aftalen.

Det er derfor aftalt, at den tildelte ferie konverteres til løn. Det er forudsætningen for aftalen, at konverteringen af tildelt ferie til løn er udgiftsneutral.

For professionsbachelorstuderende der starter første praktikperiode den 1. august 2020 tildeles der ikke 1 uges ferie. Værdien af 1 uges ferie er kapitaliseret til et månedligt beløb, som månedslønnen er opskrevet med via en ændring af procentreguleringen pr. den 1. august 2020.

For professionsbachelorstuderende der starter anden praktikperiode den 1. december 2020 tildeles der ikke 5 ugers ferie. Værdien af 5 ugers ferie er kapitaliseret til et månedligt beløb, som månedslønnen er opskrevet med via en ændring af procentreguleringen pr. den 1. december 2020.

For professionsbachelorstuderende, der er i anden praktikperiode fra den 1. december 2019 til 1. december 2020, sker der ikke nogen ændring af de gældende regler om tildeling af ferie. Fra den 1. september 2020 til den 1. december 2020 optjener den studerende samtidig ferie med 2,08 dages ferie pr. måneds ansættelse jf. ferielovens regler. Den studerende har i imidlertid i perioden fra den 1. december 2019 til den 1. december 2020 ikke ret til at holde mere end 5 ugers ferie.

Minimallønnen pr. 1 marts 2020:

	1. marts 2020 kr. pr. mdr.	
Første praktikperiode	10.350,12 kr.	
Anden praktikperiode	15.001,51 kr.	

Studerende som starter første praktikperiode fra den 1. august 2020, og studerende der starter anden praktikperiode fra 1. december 2020 aflønnes efter nedenstående principper:

- Studerende i første praktikperiode aflønnes med 34,7 pct. af 1 års minimalløn.
- Studerende i anden praktikperiode aflønnes med 52,9 pct. af 1 års minimalløn.

	1. august 2020 kr. pr. mdr.	1. december 2020 kr. pr. mdr.	1. marts 2021 kr. pr. mdr.	1. marts 2022 kr. pr. mdr.
Første praktikperiode	10.688,96 kr.	XXXXXXXX	10.828,05 kr.	10.967,14 kr.
Anden praktikperiode	XXXXXXXX	16.295,28 kr.	16.507,32 kr.	16.719,36 kr.

For disse studerende tildes der ikke længere ferie, og de studerende optjener alene ferie efter ferieloven som andre ansatte.

Regulering af satser for forskudttid

Forskudttidstillæggene reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Tillæggene udgør herefter:

	1. marts 2020 kr. pr. time	1. marts 2021 kr. pr. time	1. marts 2022 kr. pr. time
Mandag – fredag efter kl. 18.00	35,19 kr.	35,76 kr.	36,33 kr.
Lørdag indtil kl. 15.00	92,31 kr.	93,79 kr.	95,29 kr.
Lørdag efter kl. 15.00 samt søndag	146,44 kr.	148,78 kr.	151,16 kr.

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 opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke feriebe-rettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Ordningen er omkostningsneutral for virksomhederne.

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 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.

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.

Bidrag til Optikernes kompetenceudviklingsfond

Bidraget til Optikernes kompetenceudviklingsfond reguleres pr. 1 marts 2020 til 1.367 kr.

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 Fritvalgs Lønkonto 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 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 til 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 på samme måde som hidtil.

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 feriedage 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 til 31. december det efterfølgende år) på samme måde som hidtil.

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

Seniorfridage

Som følge af overgangen til nyt ferieår ændres reglerne for valg vedrørende seniorordning. Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest den 1. april 2020, kan afholdes i perioden fra 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe et nyt valg om seniorfridage senest den 1. august 2021 med virkning fra for den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

Arbejdstidens Placering.

Det er nu muligt at planlægge arbejdstiden fra kl. 8.00 uden at dette medfører overtidsbetaling. Endvidere kan arbejdstiden placeres indtil kl. 22.00 4 gange årligt i forbindelse med planlagte mødeaktiviteter, status mv. uden at det medfører overarbejdsbetaling. Arbejdstiden indgår disse tilfælde som almindelig normtid i arbejdstidsplanlægningen.

Videreførelse af forsøgsordning om 26 ugers planperiode

Forsøgsordningen om der kan indgås lokalaftale om brug af 26 ugers arbejdstidsplanperiode videreføres i overenskomstperioden.