

Orientering

Fornyelse af landsoverenskomsten for private opholdssteder og botilbud mv.

11. marts 2020

Den 6. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Socialpædagogernes Landsforening indgået aftale om fornyelse af landsoverenskomsten for private opholdssteder og botilbud mv. for en 3-årig periode.

Overenskomsten vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som Forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomhederne skal følge den gældende overenskomst for 2017-2020, frem til mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af ulempetillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsten/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. Der afholdes en række informationsmøder om overenskomstfornyelsen. For yderligere information se www.danskerhverv.dk.

Aftalens indhold

Overenskomstens varighed

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

Særlig opsparing

Bidragsforhøjelse

Pr. 1. marts 2020 ændres indbetalingen til særlig opsparing, således at bidraget udgør i alt 3,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 ændres indbetalingen til særlig opsparing, således at bidraget udgør i alt 4,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2022 ændres indbetalingen til særlig opsparing, således at bidraget udgør i alt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Frister for udbetaling af særlig opsparing

Den særlige opsparing giver blandt andet medarbejderen mulighed for at vælge at bruge noget af den særlige opsparing til ekstra pension. Medarbejderen kan som udgangspunkt få udbetalt opsparingen den 1. juni.

Det er præciseret, at udbetalingstidspunktet for den særlig opsparing kan fraviges ved individuel aftale for eksempel kan det aftales, at der kan ske udbetaling af særlig opsparing i forbindelse med barnets 2. sygedag eller lægebesøg med syge børn.

Lokal løndannelse

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

Regulering af satser for ulempeydelsen

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

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 med mindst 9 måneders anciennitet får ret til yderligere 1 fridag, hvis barnet, som er under 14 år, 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.

Etablering af en samarbejds- og uddannelsesfond

Der indføres en samarbejds- og uddannelsesfond, hvor arbejdsgiver pr. 1. marts 2020 indbetaler 5 øre pr. præsteret arbejdstime til fonden.

Overgang til ny ferielov

Der indføres en række overgangsregler for feriefridage og seniorfridage som følge af overgangen til nyt ferieår.

Indtil 1. maj 2020

De hidtil gældende regler for feriefridage 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 omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie efter ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvis opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Medarbejderen kan inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvis feriefridagene ikke holdes inden 31. december 2021. Kompensationen udbetales i forbindelse med næstfølgende lønudbetaling.

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.

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 omregnes og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden (1. september til 31. december det efterfølgende år).

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie efter ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, hvis opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Medarbejderen kan inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag, hvis feriefridage ikke holdes inden 31. december 2021. Kompensationen udbetales i forbindelse med næstfølgende lønudbetaling.

Uanset jobskifte kan en medarbejder kun afholde 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Afholdelse af ferie i timer

Det kan lokalt aftales, at ferie afholdes i timer.

Feriegarantiordning

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for Feriekonto systemet.

Arbejds miljørepræsentanter

Der indføres nye regler om arbejds miljørepræsentanter, som gælder med virkning fra 1. juni 2020. Reglerne indebærer blandt andet, at arbejds miljørepræsentanten skal have tid til rådighed til at varetage sine pligter dog under hensyn til mindst mulig gene for pågældendes produktive arbejde. Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, i den udstrækning at arbejdet tillader det, få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillig arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens.

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.

Arbejdstid

Det er præciseret, at der lokalt kan indgås arbejdstidsaftaler, som fraviger overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og honorering i bilag A.

Det er endvidere præciseret, at virksomheden kan vælge at honorere overarbejde med sædvanlig timeløn med tillæg af 50 pct. eller med tilsvarende frihed.

Der indsættes en præambel til bilag A vedrørende tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Det følger af præambelteksten, at overenskomstens parter anbefaler, at der på arbejdspladserne findes en

drøftelse sted mellem medarbejderne og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Opsigelse

Det er præciseret, at funktionærlovens regler vedrørende opsigelse finder anvendelse, herunder funktionærlovens § 5, stk. 2. om forkortet varsel ved sygdom i 120 dage.