

Orientering

Fornyelse af Vinduespolereroverenskomsten

26. marts 2020

Den 9. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen indgået aftale om fornyelse af Vinduespolereroverenskomsten for en 3-årig periode.

Vinduespolereroverenskomsten indgår som en del af det mæglingsforslag, som Forligsmanden netop har fremsat 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 løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsten/mæglingforslaget 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. 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.

Løn og betalingssatser

Der er for en sjælden gangs skyld justeret på minutfaktoren, hvilket har medført en tilsvarende lavere stigning på timetillægget. Løn og betalingssatser stiger således:

§3 Tidlø

Stk. 1

Normallønnen for øvede udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 136,83

Pr. 15. marts 2021: kr. 140,03

Pr. 15. marts 2022: kr. 143,18

Stk. 2

Grundlønnen for uøvede udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 134,62

Pr. 15. marts 2021: kr. 137,82

Pr. 15. marts 2022: kr. 140,97

§ 5 Akkordløn

Stk. 5

Minutfaktoren udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 1,50

Pr. 15. marts 2021: kr. 1,52

Pr. 15. marts 2022: kr. 1,54

Timetillæg udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 40,31

Pr. 15. marts 2021: kr. 41,37

Pr. 15. marts 2022: kr. 42,38

Særlig opsparing

Bidragshøjelse

Ikke-pensions berettigede medarbejdere

Pr. 15. marts 2020 stiger særlig opsparing med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 15. marts 2021 stiger særlig opsparing med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 15. marts 2022 stiger særlig opsparing med 1,0 procentpoint, således at bidraget udgør i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pensions berettigede medarbejdere

Pr. 15. marts 2020 stiger særlig opsparing for pensionsberettigede medarbejdere til 4,89 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 15. marts 2021 stiger særlig opsparing for pensionsberettigede medarbejdere til 5,89% af den ferieberettigede løn.

pr. 15. marts 2022 stiger særlig opsparing for pensionsberettigede medarbejdere til 6,89% af den ferieberettigede løn.

Frister for medarbejderens frie valg

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Ret til løbende udbetaling

Som noget nyt indføres, at den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Pension

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

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8,09 pct.	4,0 pct.	12,09 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 ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Ordningen er omkostningsneutral for virksomhederne.

Løn under sygdom

Perioden for supplerende sygeløn stiger med 7 dage, så der ydes supplerende sygeløn i maksimalt 107 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Betaling under forældreorlov

Pr. 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden med fuld løn til 16 uger, hvor den forælder, der har ret til at holde de 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Reglen gælder pr. 1. maj 2020.

Lokalløn

Der er fortsat mulighed for at indgå aftale om lokalløn, således at lokalløn pr. time kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time

Muligheden for lokalløn er ikke længere en forsøgsordning, men er blevet permanentgjort.

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der indføres nye regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

Medarbejdere med mindst et års uafbrudt anciennitet, der afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan medarbejderens opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om, at retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

På baggrund af indførelse af den nye ferielov pr. 1. september 2020 ændres reglerne om børneomsorgsdage, så de fremover følger kalenderåret.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 10.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 10.

Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden

Bidraget til Servicebranchens Uddannelses- og samarbejdsfond forhøjes fra 2. kvartal 2020 til kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.