

Orientering

Fornyelse af Produktionsoverenskomsten 2020

Den 5. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Fødevareforbundet NNF indgået aftale om fornyelse af Produktionsoverenskomsten for fødevarer – for supermarkeder mv. Fornyelsen er sket for en 3-årig periode.

Produktionsoverenskomsten 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 løn, tillæg 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.

Aftalens indhold

Overenskomstens varighed

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

Fritvalgs Lønkonto

Bidragsforhøjelse

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

Fritvalgs Lønkontoen 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 og gælder for perioden 1. september - 31. august.

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 Fødevareforbundet NNF om udbetaling løbende sammen med lønnen af op til det fulde Fritvalgs Lønkonto-bidrag. For hele koncerner og kæder skal aftalen indgås med Fødevareforbundet NNF.

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.

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 på bagerområdet:

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, faglærte slagtere og delikatesseassistenter:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
20.927,48 / 130,53	21.328,48 / 133,03	21.729,48 / 135,53

Minimalløn ufaglærte på slagterområdet:

1. marts 2020 kr. pr. md. / time	1. marts 2021 kr. pr. md. / time	1. marts 2022 kr. pr. md. / time
19.787,46 / 123,42	20.188,46 / 125,92	20.589,46 / 128,42

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

Minimalløn for produktionsledere:

1. marts 2020 kr. pr. md.	1. marts 2021 kr. pr. md.	1. marts 2022 kr. pr. md.
25.418,00	25.819,00	26.220,00

Der er fuld modregningsadgang i minimallønstigningerne.

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 minimallønstigningerne.

Anciennitetstillæg

Anciennitetstillægget for faglærte, brødbager/kagekonditor/bagværker samt ufaglærte med 1 års anciennitet hæves pr. 1. marts 2020 med 0,05 kr. til 0,45 kr. pr. time.

Denne forhøjelse træder i stedet for øget betaling til samarbejds- og udviklingsfond.

Der er fuld modregningsadgang i stigningen i anciennitetstillægget.

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 bager, 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	11.909,41 / 74,28	12.111,87 / 75,54	12.317,77 / 76,83
2. læreår	12.922,95 / 80,60	13.142,64 / 81,97	13.366,06 / 83,37
3. læreår	13.936,54 / 86,92	14.173,46 / 88,40	14.414,41 / 89,90
4. læreår	16.470,43 / 102,73	16.750,42 / 104,47	17.035,18 / 106,25

Løn til lærlinge på slagterområdet 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	10.599,94 / 66,11	10.780,14 / 67,24	10.963,40 / 68,38
2. læreår	12.352,79 / 77,05	12.562,78 / 78,36	12.776,35 / 79,69
Restlæretid	15.054,49 / 93,90	15.310,41 / 95,49	15.570,69 / 97,12

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. Satserne er herefter:

Bager

Pr. 1. marts 2020 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 18.00 - 04.00 44,67 kr.

Søn- og helligdage
samt Grundlovsdag efter kl. 12.00 29,77 kr.

Pr. 1. marts 2021 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 18.00 - 04.00 45,39 kr.
Søn- og helligdage
samt Grundlovsdag efter kl. 12.00 30,25 kr.

Pr. 1. marts 2022 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 18.00 - 04.00 46,11 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.

Slagter

Pr. 1. marts 2020 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 17.45 - 06.00 27,33 kr.
Lørdage kl. 14.30 - 24.00 54,66 kr.
Søn- og helligdage 61,98 kr.

Pr. 1. marts 2021 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 18.00 - 06.00 27,77 kr.
Lørdage kl. 15.00 - 24.00 55,54 kr.
Søn- og helligdage 62,97 kr.

Pr. 1. marts 2022 betales følgende tillæg pr. time:
Hverdage kl. 18.00 - 06.00 28,21 kr.
Lørdage kl. 15.00 - 24.00 56,42 kr.
Søn- og helligdage 63,98 kr.

Der betales halve tillæg til lærlinge samt unge under 18 år.

Arbejds- og fodtøj - § 9

Ved enkeltdagsvikararbejde, hvor der ikke stilles arbejdstøj mv. til rådighed, ydes et tillæg, der reguleres med 1,6 pct. pr. år i perioden, og herefter udgør 20,37 kr. pr. time pr. 1. marts 2020, 20,70 kr. pr. time pr. 1. marts 2021 og 21,03 kr. pr. time pr. 1. marts 2020.

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

ferieberettiget 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. marts 2020 ret til pension fra det fyldte 18. år og ved opnåelse af 3 måneders anciennitet med et samlet bidrag på 6 %, hvoraf virksomheden betaler 4 %, og lærlingen betaler 2 %.

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.

Løn under sygdom

Perioden med løn under sygdom, jf. § 10 forlænges fra 3 til 7 uger.

I forhold til forliget på industriens område er der tale om en forlængelse på 4 i stedet for 5 uger, dog således at der i stedet ydes fuld løn inklusive forskudttidstillæg i hele perioden.

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.

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.

Søgnehelligdagsreduktion – øget fleksibilitet

Der indføres permanent mulighed for, at der mellem medarbejdere med minimum 3 måneders anciennitet og virksomheden kan indgås skriftlig aftale om, at reduktionstimerne overføres til den kommende planperiode i forholdet 1:1. Hensættelse af reduktionstimer skal ske på en sådan måde, at medarbejderen har adgang til saldoen, for eksempel ved at den angives på lønsedlen.

Reduktion skal gives i hele dage, medmindre andet aftales. Afholdelse af hensatte reduktionstimer sker efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

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 - 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 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 - 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. ferieafholdelsesperiode (1. september - 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 - 31. december 2021. Medarbejderen skal træffe et nyt valg om seniorfridage senest den 1. august 2021 med virkning fra den ferieafholdelsesperiode, der begynder den 1. september 2021.

Læringsamtaler

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.

Uddannelse

Det er aftalt at videreføre aftalen med Fødevareforbundet NNF om 100 pct. lønkompensation 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.