

# Orientering

## Fornyelse af Landsoverenskomsten for Reklamebureauer og forlag

**Den 6. marts 2020 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat indgået aftale om fornyelse af reklame- og forlagsoverenskomsten 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 løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsten er endeligt vedtaget. Afstemningen 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](http://www.danskerhverv.dk).

### Aftalens indhold

#### Overenskomstens varighed

Der er indgået aftale om en 3-årig overenskomstperiode. Overenskomsten løber derfor fra den 1. marts 2020 – 29. 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 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 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. Valget er gældende 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 den lokale HK-afdeling om udbetaling løbende sammen med lønnen af op til det fulde Fritvalgs Lønkonto-bidrag. For koncerner og virksomheder med flere lokationer skal aftalen indgås med HK Privat.

#### *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.

### **Mediegrafikerelever**

Lønnen til elever 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.

## Pension

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

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 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 ferierettet 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 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 en 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 kompetenceudviklingsfonden

Bidraget til kompetenceudviklingsfonden forhøjes pr. 1. marts 2020 med 50,00 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder. Bidraget udgør herefter 450,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder.

## 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 to 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. ferieafholdelsesperiode (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.

### **Uddannelse**

Det er aftalt at videreføre aftalen med HK Privat om 100 pct. lønkompensation for medarbejdere, der deltager i selvvalgt uddannelse, i overenskomstperioden, samt at der fortsat ikke gælder et anciennitetskrav for at opnå ret til frihed til selvvalgt uddannelse.