

Overenskomstfornyelse 2020

Budoverenskomsten indgået mellem DMA og 3F Fagligt Fælles Forbund / 3F's Transportgruppen

Mæglingsforslaget er nu vedtaget og ændringerne i overenskomsten kan iværksættes. Gennemgang af de vigtigste ændringer i Budoverenskomsten indgået med 3F for overenskomstperioden 2020-2023.

Mæglingsforslag fra forligsmanden

Da det ikke lykkedes 3F og DMA at nå til enighed om fornyelse af budoverenskomsten, er overenskomsten fornyet ved mæglingsforslag fra forligsmanden. Mæglingsforslag fra forligsmanden kan læses i sin helhed her: <https://danskemedier.dk/wp-content/uploads/2020/04/Bilag-3.1-Enighedsprotokollat-Fællesoverenskomst-for-provinsen-mellem-Danske-Mediers-Arbejdsgiverforening-og-3F-s-Transportgruppe.pdf>

Varighed

Fornyelsen omfatter perioden fra 1. marts 2020 til 28. februar 2023.

Mindstebetaling

I § 3, stk. 2 forhøjes mindstelønnen for bude over 18 år den 1. marts 2020 med kr. 2,50, den 1. marts 2021 med kr. 2,50 samt den 1. marts 2022 med kr. 2,50. De nye satser er følgende:

	1.3.2020 pr. time	1.3.2021 pr. time	1.3.2022 pr. time
Mindstebetaling pr. time	kr. 110,75	kr. 113,25	kr. 115,75

Bude der er fyldt 15, men ikke 16 år oppebærer 50 % af ovennævnte mindstebetaling.

Bude der er fyldt 16 men ikke 17 år oppebærer 65 % af ovennævnte mindstebetaling.

Bude der er fyldt 17 men ikke 18 år oppebærer 75 % af ovennævnte mindstebetaling.

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter

Genetillægget jf. overenskomstens § 3, stk. 2 forhøjes den 1. marts 2020 med 1,6 %, den 1. marts 2021 med 1,6% samt den 1. marts 2022 med 1,6 %. De nye satser er følgende:

	1.3.2020 pr.time	1.3.2021 pr.time	1.3.2022 pr.time
Arbejde mellem kl. 23.00 - 06.00	kr. 23,20	kr. 23,57	kr. 23,94

Særlig opsparing

I § 3, stk. 5 forhøjes den særlige opsparing den 1. marts 2020 med 1 %, den 1. marts 2021 med 1 % samt den 1. marts 2022 med 1 %. De nye satser er følgende:

	1.3.2020 pr. lønperiode	1.3.2021 pr. lønperiode	1.3.2022 pr. lønperiode
Særlig opsparing	5 %	6 %	7 %

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2020 sker udbetalingen ved kalenderårets udløb. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

Sygeløn

I § 6, stk. 1 forhøjes sygelønnen for bude over 18 år den 1. marts 2020 med kr. 2,50, den 1. marts 2021 med kr. 2,50 samt den 1. marts 2022 med kr. 2,50. De nye satser er følgende:

	1.3.2020 pr. time	1.3.2021 pr. time	1.3.2022 pr. time
Sygeløn pr. time	kr. 122,45	kr. 124,95	Kr. 127,45

Udvidelse af perioden hvori arbejdsgiver yder sygeløn

I § 6, stk. 1 fremgår, at arbejdsgiver yder sygeløn til ansatte i indtil 28 dage regnet fra 1. hele fraværsdag. 1. marts 2020 forlænges perioden med 5 uger. Det vil sige fra 1. marts 2020 yder arbejdsgiver sygeløn til ansatte i indtil 63 dage regnet fra 1. hele fraværsdag.

Ret til barns 2. sygedag

Vedrørende overenskomstens § 6, stk. 2 vil følgende være gældende fra 1. marts 2020:

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. sygedag, har medarbejderen ret til yderligere én fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Ret til frihed i forbindelse med barns lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag har fra 1. maj 2020 ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing jf. overenskomstens § 3, stk. 5.

Overenskomstens § 6, stk. 2 tilrettes jf. ovennævnte.

Løn under barsels- og fædreorlov

Den maksimale timelønnen under barsels- og fædreorlov jf. overenskomstens § 7, stk. 1 forhøjes den 1. marts 2020 med kr. 2,50, den 1. marts 2021 med kr. 2,50 samt den 1. marts 2022 med kr. 2,50. De nye satser er følgende:

	1.3.2020 pr.time	1.3.2021 pr.time	1.3.2022 pr.time
Maksimale timeløn	kr. 122,50	kr. 125,00	kr. 127,50

Løn under barsel til adoptanter følger ovennævnte.

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Øremærket forældreorlov

Med virkning fra 1. juli 2020 forlænges perioden med forældreorlov med 3. uger jf. overenskomstens § 7, stk. 2. Dermed ydes fra 1. juli 2020 løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder. De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

DA/LO Udviklingsfond

Beløbet der jf. overenskomstens § 18 betales til Udviklingsfonden reguleres med 2 øre pr. arbejdstime fra 1. lønningperiode efter 1. januar 2022. Dermed forhøjes beløbet fra 1. lønningperiode efter 1. januar 2022 til 47 øre. Beløbet opkræves i henhold til hovedorganisationernes bestemmelser.

Ændring af protokollat vedr. Oplysnings- og Samarbejdsfond

Til varetagelse af oplysnings- og samarbejdsformål for organisationerne indbetaler arbejdsgiverne fra 1. marts 2018 25 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet udgør fra 1. marts 2020 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragene svarer til hhv. kr. 412,50 og kr. 495,00 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

Overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i overenskomsten ændres, så de også fremover følger ferieåret.

§ 9. Feriefridage

Der foretages ændringer i § 9, således at bestemmelsen fremover vil have følgende ordlyd:

”For feriefridage gælder følgende:

Berettiget er alle fastansatte, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene omregnes til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, beregnes forholdsmæssigt og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden, og betales højst med 37 timer ugentligt.

Feriefridage betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til betaling ved sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte kun holdes fem feriefridage pr. ferieafholdelsesperiode.

For overgangsperioden 1. maj til 31. august 2020 henvises der til protokollat om feriefridage i forbindelse med overgang til nyt ferieår. Protokollatet træder i overgangsperioden i stedet for § 9.”

Der indsættes et nyt protokollat med følgende ordlyd:

Protokollat om feriefridage i forbindelse med overgang til nyt ferieår

”Stk. 1. Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 - 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

c. Feriefridagene betales som ved sygdom.

d. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

e. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til betaling ved sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling

f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.

g. Medarbejderen kan - uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Nærværende protokollat udgår i forbindelse med overenskomstforhandlingen i 2023.

§ 10 a. Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. maj 2020 udgår § 12 og erstattes af følgende ordlyd:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører hjemmeboende børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Ovenstående udgår i forbindelse med overenskomstforhandlingen i 2023.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører hjemmeboende børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn. ”

§ 11. Seniorordning

Der enighed om, at følgende udgår fra § 11:

”Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniordage i ferieåret 2017-2018.”

Der er enighed om, at følgende tilføjes afslutningsvis i § 11:

”Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning

med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode. I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

Arbejds miljørepræsentantens adgang til it-faciliteter

Fra 1. juni 2020 skal arbejdsmiljørepræsentanten have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Arbejds miljørepræsentantens deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Fra 1. juni 2020 kan arbejds miljørepræsentanten efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheden eller pligten i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder og optrapning af fondsbidrag

Særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparings eller tilsvarende ordning med samme bidrag som overenskomstens § 3, stk. 5, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3, stk. 2 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing § 3, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under mindstebetalingssatsen.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 3, stk. 5, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 3, stk. 5.

4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan ny optagne medlemmer af DMA kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DMA-meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DMA skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til den særlige opsparing.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til den særlige opsparing.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DMA og 3F, efter begæring fra DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlige opsparing, § 3, stk. 5.

Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonde

Nyoptagne medlemmer af DMA kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonde eller tilsvarende fonde, dog ikke DA/LO Udviklingsfonden, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DMA-meddelelse til 3F, om virksomhedens optagelse i DMA skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DMA og 3F, efter begæring fra DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Spørgsmål om ovenstående kan rettes til:

Viceadm. direktør Thomas Rønnow, thr@dmf.dk/21799438

Overenskomstchef Pia Rude Truelsen, prr@dmf.dk/21371052

Advokat Hans Henrik Christiansen, hhc@dmf.dk/40552340

OK-konsulent Anette Villum Pedersen, avp@dmf.dk/27801720

Advokatfuldmægtig Pi Aaen, paa@dmf.dk/30433313
