

Mæglingsforslagets implementering HORESTA overenskomster

1. Minimallønsatsen (C1.1)

Med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022 indgår, forhøjes lønsatsen som følger:

- Pr. 1. marts 2020 med kr. 2,50 pr. time for voksne lønmodtagere og med kr. 1,45 pr. time for lønmodtagere under 18 år
- Pr. 1. marts 2021 med kr. 2,50 pr. time for voksne lønmodtagere og med kr. 1,45 pr. time for lønmodtagere under 18 år
- Pr. 1. marts 2022 med kr. 2,50 pr. time for voksne lønmodtagere og med kr. 1,40 pr. time for lønmodtagere under 18 år.

Garantilønnen (C1.2.) forhøjes som følger:

- Pr. 1. marts 2020 med kr. 3,20 pr. time
- Pr. 1. marts 2021 med kr. 3,20 pr. time
- Pr. 1. marts 2022 med kr. 3,15 pr. time.

Eleveroverenskomsten (C.2)

Lønsatsen forhøjes fra og med det 1. læreår og fremover med følgende:

- 1,7 % pr. 1. marts 2020
- 1,7 % pr. 1. marts 2021
- 1,7 % pr. 1. marts 2022

Pension til elever under 20 år

I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne pr. 1. marts 2020 hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra eleven, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i elev- og lærlinge-bestemmelserne.

Hvis Folketinget beslutter at etablere en refusionsordning med finansiering gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 % hhv. 2 % til hhv. 8 % og 4 %, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever. Det forudsættes således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og at de respektive overenskomstparter, når dette sker, træder sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

2. Genetillæg/forskudttidstillæg, overarbejdsbetaling samt tillæg for arbejde 24/12 og sats for forhøjelse af garantitimeløn på helligdage i lønbilag for provisionslønnede reservetjenere (C.3):

Med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2020, 1. marts 2021 og 1. marts 2022 indgår, forhøjes satsen som følger:

- Pr. 1. marts 2020 med 1,6 %
- Pr. 1. marts 2021 med 1,6 %
- Pr. 1. marts 2022 med 1,6 %

3. Særligt løntillæg (C.7.)

Bidraget forhøjes som følger:

- Pr. 1. marts 2020: 1,0 pct. point.
- Pr. 1. marts 2021: 1,0 pct. point.
- Pr. 1. marts 2022: 1,0 pct. point.

4. Øremærket forældreorlov (C.4)

For forældreorlov der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere gælder følgende:

Der ydes til den forældre, der ikke har afholdt barselsorlov, yderligere 3 ugers betalt forældreorlov. Holdes orloven der er reserveret denne forældre, ikke, bortfalder betalingen.

5. Barns sygdom, lægebesøg sammen med barnet og barns hospitalsindlæggelse/provisionslønnedes løn under sygdom (C.6)

Barns sygdom udvides fra 1. marts 2020 således:

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

Lægebesøg sammen med barnet - fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere har 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.

Barns hospitalsindlæggelse og provisionslønnede tjeneres løn under sygdom:

Loft for løn forhøjes, som følger:

- Pr. 1. marts 2020 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.
- Pr. 1. marts 2021 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.
- Pr. 1. marts 2022 forhøjes det maksimale beløb med 2,50 kr. pr. time.

6. Fonde (C.8)

Bidraget til Samarbejds- og uddannelsesfonde eller Kompetenceudviklingsfonden forhøjes med følgende:

- Pr. 1. marts 2020 med 5 øre pr. time.

7. Ferie (C.9)

Regler om ferie og feriefridage tilpasses i konsekvens af nye ferielov.

8. Aftalt uddannelse (C.10)

Eksisterende ordning om aftalt uddannelse videreføres som permanent ordning.

9. Arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter (C.15)

Arbejdsmiljørepræsentanten har samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

Denne bestemmelse træder i kraft 1. juni 2020.

10. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser (C.16)

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

11. DA/LO Udviklingsfonden (D.6)

Beløbet til DA/LO Udviklingsfonden hæves med 2 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022.

12. Overenskomstens varighed (D.7)

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2023.