

# Kapitel 3 Lønforhold

---

## § 11 Lønbestemmelser

### Stk. 1 Mindstelønssatser

Se fagoverenskomsten.

### Stk. 2 Personlig løn

Den personlige løn aftales ud fra en systematisk vurdering af medarbejderen. Denne vurdering foretages individuelt mindst én gang årligt.

Den personlige løn skal give udtryk for medarbejderens kvalifikationer, indsats, stillingens indhold, jobfleksibilitet, ansvar samt medarbejderens uddannelse.

Den personlige løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper. Den enkelte medarbejder er berettiget til en forhandling med arbejdsgiveren, såfremt medarbejderens løn afviger væsentligt fra lønniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden eller fra sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Der kan indgås lokalaftale om kollektiv lønfastsættelse i henhold til reglerne i § 48.

### Stk. 3 Fuld løn

Ved fuld løn forstås den personligt aftalte løn inklusiv arbejdstidsbestemte tillæg.

### Stk. 4 Bruttoløn

Den enkelte medarbejders løn kan fastsættes som en bruttoløn. Ved bruttoløn forstås, at den personlige løn forhøjes med et tillæg således, at der ydes samme betaling for samtlige præsterede timer, uanset hvilke arbejdstidsbestemte tillæg medarbejderen efter overenskomsten ville oppebære i en del af timerne.

Såfremt lønnen er fastsat som bruttoløn skal både den personlige løn og bruttolønnen fremgå af ansættelsesbeviset.

Ved fastlæggelse af bruttolønnen skal der tages højde for, hvilke tillæg medarbejderen ville oppebære. Samtlige arbejdstidsbestemte tillæg kan indeholdes i bruttolønnen, dog ikke:

- Tillæg for udbetaling af overskydende timer, jf. § 15, stk. 3
- Tillæg for sent varsel, jf. § 15, stk. 8
- Fagoverenskomsternes tillæg for at stå til rådighed uden for arbejdstiden
- Fagoverenskomsternes tillæg for delt vagt

Bruttolønnen fastlægges for kalenderåret, medmindre der med den enkelte medarbejder aftales en anden periode. Perioden kan maksimalt udgøre et år.

## **Stk. 5 Resultatløn**

Der kan indgås aftale om resultatløn. Aftaler om resultatløn skal være skriftlige og kan indgås med den enkelte medarbejder eller i henhold til reglerne om indgåelse af lokalaftaler, jf. § 48.

## **Stk. 6 Jobløn**

Ved jobløn forstås, at der ikke er aftalt noget fast timetal, men at det forventede tidsforbrug og den nødvendige tilstedeværelse er aftalt og fastlagt ud fra stillingens indhold og karakter under hensyntagen til arbejdsmiljølovgivningens regler. Da der ikke er aftalt noget fast timetal, skal jobbeskrivelsen angives i ansættelsesbeviset. Der er ikke adgang til afspadsring, medmindre andet er aftalt. Ligeledes kan værdien af de betalte fridage, jf. § 27, ikke kræves udbetalt, såfremt disse ikke afholdes. Lønnen aftales under forudsætning af ovenstående.

Aftale om jobløn kan indgås med medarbejdere, der har ukontrollabel arbejdstid, og som i høj grad selv kan tilrettelægge såvel arbejde som arbejdstid samt med ledende medarbejdere.

## **§ 11A Overenskomsttillæg**

### **Stk. 1**

Fra 1. marts 2022 betales et overenskomsttillæg på 1,25% af den ferieberettigede løn. Tillægget udbetales ved hver lønperiode og skal fremgå af lønsedlen.

### **Stk. 2**

Fra 1. marts 2023 udgør tillægget 2,5% af den ferieberettigede løn.

### **Stk. 3**

Fra 1. marts 2024 udgør tillægget 3,75% af den ferieberettigede løn.

## **§ 12 Lønudbetaling**

### **Stk. 1 Lønudbetaling**

Lønningsperioden må maksimalt være en måned. Såfremt lønudbetaling sker månedsvis, skal lønnen være til rådighed på den sidste hverdag i måneden. Lønnen skal under alle omstændigheder udbetales således, at den er til rådighed på en hverdag senest to uger efter lønperiodens afslutning.

### **Stk. 2 Lønspecifikation**

Det skal fremgå af lønsedlen eller et underbilag hertil, hvordan det udbetalte og de hensatte beløb er fremkommet.

## § 13 Søgnehelligdagsbetaling

### Stk. 1 Søgnehelligdagsbetaling

Formålet med søgnehelligdagsbetaling er at sikre medarbejdere en jævn indtjening, så de ikke får en væsentlig nedgang i indtægten i perioder med søgnehelligdage.

Medarbejdere, der er ansat i virksomheder, hvor løn og arbejdstid for den pågældende faggruppe reduceres på søgnehelligdage, er berettigede til søgnehelligdagsbetaling – dog gælder der særlige regler for medarbejdere omfattet af fagoverenskomsterne for Handel og Service. Der kan ikke etableres ordninger, hvor medarbejderne i perioder med søgnehelligdage pålægges merarbejde på de øvrige dage med det ene formål at unddrage medarbejderne betaling.

### Stk. 2 Løn på SH-dage

Arbejdsgiveren udbetaler fuld løn på SH-dage, svarende til den løn medarbejderen ville have opnået, såfremt den pågældende dag ikke havde været en SH-dag.

### Stk. 3 Alternative ordninger

Arbejdsgiveren kan vælge at indregne søgnehelligdagsbetalingen i lønnen på de øvrige dage med 3,56 % af medarbejderens ferieberettigede løn.

Arbejdsgiveren kan i stedet vælge en opsparingsordning, hvor der henlægges 4,0 % af medarbejderens ferieberettigede løn på en særlig konto, jf. stk. 4. Vælges opsparingsordningen beregnes der ikke feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

### Stk. 4 Opsparingsordning

Arbejdsgivere, der har valgt en opsparingsordning, udbetaler et acountobeløb på kr. 800,00 pr. søgnehelligdag for fuldtidsansatte over 18 år og kr. 400,00 for fuldtidsansatte medarbejdere under 18 år. For medarbejdere med anden arbejdstid beregnes acountoubetalingen forholdsmæssigt.

For EGU- og IGU-elever udbetales et acountobeløb på kr. 500,00 pr. søgnehelligdag for fuldtidsansatte. Ved anden arbejdstid beregnes acountoubetalingen forholdsmæssigt.

Medarbejdere har ret til acountobeløbene, uanset om disse er opsparet; det er dog en forudsætning, at der er dækning for modregning i tilgodehavende løn ved eventuel fratrædelse.

Udbetalingen af acountobeløbene sker i den lønningsperiode, hvori den pågældende søgnehelligdag forekommer.

Acountobeløbene ydes for søgnehelligdage, der falder på hverdagsfridage, men ikke når de falder på lørdage eller søndage, hvor der normalt ikke arbejdes.

### **Stk. 5 Specielle forhold vedrørende opsparingsordningen**

For at få acontobeløbene udbetalt er det en betingelse, at medarbejderen er i arbejde den sidste arbejdsdag før søgnehelligdagen eller første arbejdsdag efter.

Dokumenteret sygdom, der ikke kan tilregnes medarbejderen, eller arbejdsgiverens tilladelse til fravær, betragtes som arbejde i denne forbindelse.

### **Stk. 6 Kontoens opgørelse**

Medarbejderens søgnehelligdagskonto opgøres ved kalenderårets udløb. Overskud på kontoen udbetales senest med lønudbetalingen for januar.

### **Stk. 7 Fratrædelse**

Ved fratrædelse i løbet af året udbetales den opsparede søgnehelligdagskonto med sidste lønudbetaling. Såfremt der er udbetalt mere, end der er opsparet ved ansættelsens ophør, modregnes dette underskud i sidste lønudbetaling.