

## Overgangsbestemmelser

### Nyt Løn- og Arbejdstidssystem STOK

februar 2020

#### Indledning

FA og Finansforbundet er enige om at skabe en enkel, fair og smidig overgang til et nyt løn- og arbejdstidssystem. FA og Finansforbundet er enige om, at der er behov for tryghed for både medarbejderen og virksomheden i forbindelse med overgangen fra et løn- og arbejdstidssystem til et andet system.

FA og Finansforbundet er enige om, at den lokale overgang aftales mellem virksomhed og den Faglige repræsentant.

FA og Finansforbundet er enige om, at der ikke i sig selv skal kompenseres for, at bestemmelserne i STOK er blevet ændret. Der skal derimod ske compensation for de medarbejdere, som efter hidtidige regler har haft over-/merarbejde og for de medarbejdere, som var i et anciennitetsforløb.

Overgangsordningen er således økonomisk neutral.

#### Hvem gælder reglerne for?

Medarbejdere ansat efter 1. april 2020 bliver omfattet af de nye løn- og arbejdstidsbestemmelser.

#### Overgangsordning til jobløn

Mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås der lokalafte om ramme for compensation med udgangspunkt i følgende:

- Overgangen kompenseres med udgangspunkt i mængden af historisk over-/merarbejde og genetillæg over de seneste 24 måneder
- Endelig udmøntning sker på baggrund af den lokalt aftalte ramme efter aftale med den enkelte.

Det nye løn- og arbejdstidssystem træder fuldt ud i kraft den 1. juli 2021.

Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens compensation for overgangen til jobløn.

#### Overgang fra anciennitetsbaserede lønsystemer til ét nyt lønsystem

Det nye lønsystem implementeres fra den 1. juli 2021. Det betyder, at medarbejdere, der ikke er indplaceret på et sluttrin i den pågældende lønramme den 1. juli 2021, skal kompenseres for de anciennitetsbaserede lønstigninger, de går glip af som følge af implementeringen af det nye lønsystem.

Kompensationen beregnes ved at opgøre de anciennitetsbaserede lønstigninger som medarbejderen har ret til ifølge STOKen, men som medarbejderen mister ved indførelsen af det nye lønsystem.

Udmøntningen aftales lokalt.

Der finder modregning sted for ekstraordinære lønstigninger.

Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for mistede anciennitetsbaserede lønstigninger.

Studerende ansat efter § 43, stk. 2, er ikke omfattet af nærværende overgangsbestemmelser.

### **Overgang fra overarbejds- til merarbejdsbetaling**

I forbindelse med indførelsen af et nyt løn- og arbejdstidssystem i STOKen overgår en række medarbejdere fra overarbejdsbetaling til merarbejdsbetaling. Denne overgang betyder samtidig, at disse medarbejdere får tildelt 6. ferieuge.

Medarbejdere med ret til overarbejdsbetaling, som ikke har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, kompenseres for, at de mister ekstra betaling for overarbejde.

Kompensationen beregnes ved at opgøre værdien af tillægget for overarbejde og fratrække værdien af 6. ferieuge. Den 6. ferieuge skal fratrækkes, fordi medarbejderne får ret til 6. ferieuge ved overgangen til merarbejdsbetaling. Desuden har disse medarbejdere fortsat ret til merarbejdsbetaling, hvorfor det udelukkende er tillægget for overarbejde de skal kompenseres for.

Medarbejderens månedsløn skal således reguleres med den gennemsnitlige værdi af tillægget for overarbejde fratrukket værdien af 6. ferieuge fra og med den 1. juli 2021. Der kan kun ske en positiv regulering – dvs. er værdien af medarbejderens overarbejde mindre end værdien af 6. ferieuge, vil der ikke ske en regulering.

Medarbejderen skal kompenseres med et månedligt tillæg. Der kan lokalt aftales andre måder for kompensation.

Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for overgangen fra overarbejds- til merarbejdsbetaling.