

## Hovedtræk i Textil & Beklædningsoverenskomsten 2023-2025

### Normallønnen

Timelønnen skal stige med følgende beløb:

- pr. 1. marts 2023: 6,00 kr. Normallønnen udgør herefter **148,40 kr. pr. time** (inkl. branchetillæg).
- pr. 1. marts 2024: 5,75 kr. Normallønnen udgør herefter **154,15 kr. pr. time** (inkl. branchetillæg)

Vær opmærksom på, at tillæggene er generelle og kan ikke modregnes, hvis medarbejderen i forvejen får en højere løn.

Akkorder er tilsvarende steget med hhv. 6,00 kr. og 5,75 kr. pr. time for de to år.

For ungarbejdere under 18 år reguleres lønnen med 70 % af voksenlønnen.

- pr. 1. marts 2023: 103,90 kr. pr. time.
- pr. 1. marts 2024: 107,90 kr. pr. time.

### Overarbejdsatser

	1. og 2. time:	3. time og frem, samt før kl. 6.00:	Lør-, søn- og helligdage:
Pr. 1. marts 2023	71,20 kr.	142,40 kr.	142,40 kr.

Overtidssats for ungarbejdere under 18 udgør 70 % af ovenstående satser.

### Forskudttidssatser (angivet pr. time)

	Efter kl. 18.00:	Før kl. 6.00:
Pr. 1. marts 2023	58,35 kr.	93,95 kr.

### Holddriftssatser

Satserne reguleres pr. 1. marts 2023 med 4,5 % og pr. 1. marts 2024 med 3,5 %.

#### § 6, stk. 3, litra a (hverdage):

- pr. 1. marts 2023 til kr. 45,50 pr. time
- pr. 1. marts 2024 til kr. 47,10 pr. time

#### § 6, stk. 3, litra b (lørdage efter kl. 14 + søn- og helligdage):

- pr. 1. marts 2023 til kr. 97,35 pr. time
- pr. 1. marts 2024 til kr. 100,80 pr. time

**§ 6, stk. 6, litra b (afbrydelse, akut omlægning, engangsbeløb):**

- pr. 1. marts 2023 til kr. 243,75
- pr. 1. marts 2024 til kr. 252,30

**§ 6, stk. 7, litra a (akut overflytning, engangsbeløb):**

- pr. 1. marts 2023 til kr. 243,75
- pr. 1. marts 2024 til kr. 252,30

**§ 6, stk. 8, litra a (arbejde på erstatningsfridag):**

- pr. 1. marts 2023 til kr. 97,70 pr. time
- pr. 1. marts 2024 til kr. 101,10 pr. time

**§ 6, stk. 8, litra b (arbejde på vagtlistefridag):**

- pr. 1. marts 2023 til kr. 30,60 pr. time
- pr. 1. marts 2024 til kr. 31,70 pr. time

## ***Fritvalgskonto***

Fritvalgssatser forhøjes pr. 1. marts 2024 med 2 %-point, hvorefter satsen skal udgøre 9,3 %. Hvis der samtidig er en SH-konto, udgør den samlede SH-/Fritvalgskonto 13,3 %.

## ***Fritvalgskonto***

Fritvalgskontoen skal som hovedregel tømmes en gang om året med juni-lønnen.

## ***Pension***

Pensionssatser ændres pr. 1. juni 2023, hvorefter arbejdsgiver skal indbetale 10 % og medarbejderen 2 %.

## ***Pension og orlov***

Pensionssatsen under morens 10 ugers orlov efter fødslen forhøjes pr. 1. juli 2023, hvorefter der udover den sædvanlige pension skal betales 2.957 kr. pr. måned (18,45 kr. pr. time) fra arbejdsgiverens side og 592 kr. pr. måned (3,69 kr. pr. time) fra medarbejderens side.

## ***Orlov***

Orlov under barsel ændres for børn født fra 1. juli 2023 eller senere, så perioderne bedre flugter med den nye barselorlov. Desuden er perioden med betalt løn forlænget med 2 uger for faren/medmoren og med 2 uger som kan deles mellem mor og far/medmor.

## ***Elever***

Alle elevsatser forhøjes pr. 1. marts 2023 med 4,5 % og pr. 1. marts 2024 med 3,5 %.

## ***Elevsatser (angivet pr. uge)***

<b>Assistentuddannelsen</b>	Under 18 år	Over 18 år
<i>Pr. 1. marts 2023</i>		
1. år	2.741 kr.	3.483 kr.
2. år	2.818 kr.	3.557 kr.
<i>Pr. 1. marts 2024:</i>		
1. år	2.837 kr.	3.605 kr.
2. år	2.917 kr.	3.681 kr.

<b>Beklædningshåndværkuddannelsen</b>	
Pr. 1. marts 2023	4.049 kr.
Pr. 1. marts 2024	4.191 kr.

## ***Ferie***

Fremadrettet kan der overføres sammenlagt 2 ugers ferie efter de sædvanlige regler i ferieloven. De 2 uger skal ikke længere afholdes senest i det andet ferieår efter overførelsen.

## ***Gravides natarbejde***

Gravide med natarbejde må kun arbejde en nattevagt pr. uge. Arbejdsgiveren skal tilrettelægge vagtplanen efter dette. Det er forudsat, at virksomheden kan få refusion for øvrige vagter efter barselslovens bestemmelser.

## ***Uddannelse***

- Såfremt der er midler i Kompetencefonden kan selvvalgt uddannelse dækkes med 100 % af lønnen mod før 85 % af lønnen gældende fra 1. september 2023.
- Medarbejderne kan samle op til 6 ugers ubrugt uddannelse fra de forrige 2 år til at søge midler i Kompetenceudviklings og Samarbejdsfonden.

## ***Tillidsrepræsentant***

Er der valgt en tillidsrepræsentant skal denne gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden.

## ***Tillidsrepræsentant og ferie***

Det bliver muligt at lave en lokalaftale med en tillidsmand om at fravige ferielovens regler, så der kan varsles ferie, der endnu ikke er optjent. Ferien skal dog kunne optjenes senere i ferieåret.

## ***Tillidsrepræsentant og uddannelse***

Tillidsrepræsentanten kan ved lokal enighed med ledelsen udpege en uddannelsesrepræsentant.

## ***Funktionsløn***

Er man nyansat på funktionsløn (dvs. på løn uden ret til overtidsbetaling), så har man efter 3 måneders ansættelse ret til en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang.

## ***Lokalaftaler***

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der adgang til med et flertal af medarbejdere at indgå en lokal aftale om ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler.

*Har du yderligere spørgsmål? Kontakt venligst*

Lars Schandorff  
Overenskomstchef

Michael Lund-Nielsen  
Chefadvokat, HR & Handelsagentforhold

ls@dmogt.dk  
Tlf: +45 9711 7236  
Mob: +45 2222 0401

ml@dmogt.dk  
Tlf: +45 9711 7235  
Mob: +45 2222 0407