

## **Overblik over fritvalgsordning på det kommunale og det regionale område pr. 1. januar 2028**

### **Kommunal og regional fritvalgsordning**

Formålet med etableringen af en fritvalgsordning er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed. Den aftalte fritvalgsordning er som hovedregel ens på det kommunale og det regionale område.

#### **Fritvalgsordningen i hovedtræk**

- Fritvalgsordningen træder i kraft 1. januar 2028
- Fritvalgsperioden er perioden fra 1. januar til 31. december.
- Optjeningsåret er kalenderåret forud for fritvalgsperioden.

Medarbejderne får med fritvalgsordningen mulighed for at vælge mellem:

- Højere månedsløn
- Højere pensionsindbetaling
- Valgfri udbetaling, f.eks. i forbindelse med fridage

Fritvalgsordningen består af:

- En fritvalglønkonto
- Tilknyttet frihed bestående af hhv. fridage, seniorfrihed og fritvalgsdag.

#### **Gælder fritvalgsordningen for alle ansatte?**

Aftale om fritvalgsordning gælder for alle ansatte i kommuner og regioner.

Der er aftalt særlige vilkår for elever, timelønnede, praktikanter og studerende i lønnet praktik samt budgetmæssigt ansatte.

KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at særlige grupper, herunder medarbejdere ansat i henhold til Aftale om socialt kapitel – eks. medarbejdere ansat i fleksjob – i udgangspunktet er omfattet af aftalen. Frem mod ikrafttrædelsen drøfter parterne dette.

#### **Fritvalglønkonto – midler ind**

- Alle medarbejdere får i januar indsat et årligt fritvalgsbidrag på fritvalglønkontoen. Fritvalgsbidraget svarer til 2,35% af den fritvalgsberettigede månedsløn i optjeningsåret. Fritvalgsbidraget svarer til værdien af den nuværende 6. ferieuge.
- Medarbejdere, der holder ferie med løn, får månedligt hensat et fritvalgsbidrag til fritvalglønkontoen på 2,42% af den fritvalgsberettigede månedsløn. Fritvalgsbidraget svarer til værdien af den nuværende særlige feriegodtgørelse (ferietillæg på 1% og forhøjet ferietillæg).

Nogle organisationer har aftalt et supplerende månedligt fritvalgsbidrag, hvilket vil fremgå af overenskomsten.

- Medarbejdere, der har feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, får månedligt hensat et fritvalgsbidrag til fritvalgslønkontoen på 0,92% af den fritvalgsberettigede månedsløn. Fritvalgsbidraget svarer til værdien af den nuværende forhøjede feriegodtgørelse, der hidtil er blevet udbetalt til ansatte, der vælger at holde ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn.

Nogle organisationer har aftalt et supplerende månedligt fritvalgsbidrag, hvilket vil fremgå af overenskomsten.

- Seniorer får endvidere i januar indsat et årligt fritvalgsbidrag på 0,94-1,88% af den fritvalgsberettigede løn i optjeningsåret.

Nogle organisationer har aftalt supplerende fritvalgsbidrag til seniorer, jf. den enkelte overenskomst.

- Medarbejderen vil desuden kunne vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15%, kan indbetales til fritvalgslønkontoen.

## **Frihed tilknyttet fritvalgsordningen**

### Uændrede frihedsrettigheder tilknyttet fritvalgsordningen

Medarbejderen har uændret ret til at holde:

- 5 fridage hvert år (svarende til eksisterende 6. ferieuge)
- Seniorfrihed svarende til 2-4 dage. For visse grupper kan der være aftalt supplerende seniorfrihed. (Svarende til eksisterende seniorfrihed)

### Fritvalgsdag - ny frihedsrettighed tilknyttet fritvalgsordningen

Ved OK-26 er der som noget nyt aftalt, at:

- medarbejdere, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed, har ret til én fritvalgsdag årligt.

### Afholdelse af frihed

Frihed tilknyttet fritvalgsordningen er til afholdelse i fritvalgsperioden, der går fra 1. januar – 31. december.

Ved afholdelse af frihed vil der ske et løntræk. Medarbejderen har samtidig mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Retten til frihed er uafhængig af, om der er midler på fritvalgslønkontoen.

## **Retten til frihed adskilles fra pengene**

Med Aftale om fritvalgsordning adskilles retten til frihed fra pengene.

Når medarbejderen holder frihed tilknyttet fritvalgsordningen, vil det ske med løntræk. Retten til frihed er endvidere uafhængig af, om der er midler på fritvalgslønkontoen.

Når medarbejderen holder frihed tilknyttet fritvalgsordningen, har medarbejderen samtidig mulighed for at vælge at få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen til at dække løntrækket. KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at det tilstræbes, at medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen senest i forbindelse med, at der foretages løntræk for afholdelse af frihed.

Medarbejderen kan også vælge at holde frihed tilknyttet fritvalgsordningen uden at få udbetalt et beløb fra fritvalgslønkontoen.

Medarbejderen har ret til at få udbetalt midler fra fritvalgslønkontoen, uden at der er sammenhæng med afholdelse af frihed tilknyttet fritvalgsordningen.

### **Valg vedrørende penge til og fra fritvalgslønkontoen**

Der er tilknyttet en række valg til fritvalgslønkontoen:

- Årligt kan medarbejderen inden 1. oktober vælge følgende for den kommende fritvalgsperiode, der begynder 1. januar:
  - at få hele eller dele af det månedlige fritvalgsbidrag udbetalt som løn månedligt og/eller indbetalt til pensionsordningen månedligt
  - at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15%
    - månedligt indsættes på fritvalgslønkontoen
    - anvendes til månedlige lønudbetalinger.

Valget træffes for minimum én fritvalgsperiode.

Hvis medarbejderen ved indtræden i fritvalgsordningen (eks. inden 1. oktober 2027 eller ved nyansættelse) ikke foretager et valg, vil det månedlige fritvalgsbidrag blive indbetalt til fritvalgslønkontoen månedligt. Medarbejderens pensionsbidrag vil som hidtil blive indbetalt til pensionsordningen månedligt.

Hvis medarbejderen ikke efterfølgende inden en 1. oktober foretager ændringer i sine valg, videreføres ordningen/valgene fra fritvalgsperioden i den næste fritvalgsperiode.

- I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen til enhver tid vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen. Der kan dog aldrig udbetales mere end det til enhver tid indestående beløb på fritvalgslønkontoen. Udbetaling sker som udgangspunkt til næstkommende lønudbetaling.

Udbetaling af et beløb fra fritvalgslønkontoen kan fx ske i forbindelse med afholdelse af frihed, men kan også ske uafhængigt af afholdelse af frihed.

## **Fritvalgsberettiget løn**

Med fritvalgsordningen er der indført et nyt beregningsgrundlag kaldet fritvalgsberettiget løn. Indholdet beskrives i Bilag 1 til Aftale om fritvalgsordning: Beregningsgrundlag for den fritvalgsberettigede løn. Det nye beregningsgrundlag bruges, når fritvalgsbidraget (indbetalingen) til den enkelte medarbejders fritvalgslønkonto skal beregnes, og når der foretages løntræk i forbindelse med afholdelse af frihed som følger af Aftale om fritvalgsordning.

Fritvalgsberettiget løn erstatter lønbegreberne for 6. ferieuge, seniordage/-bonus og særlig feriegodtgørelse, som alle var forskellige. Når vi udskifter beregningsgrundlaget til den fritvalgsberettigede løn, så skal procentsatserne genberegnes, så medarbejderen har det samme i beløb før og efter ændringen i beregningsgrundlaget. Da fritvalgsberettiget løn indeholder flere lønelementer, end fx den pensionsgivende løn, er procentsatserne i fritvalgsbidragene en smule mindre end det, der fx gjaldt for 6. ferieuge, seniordage/-bonus og særlig feriegodtgørelse, men værdien i kroner er den samme.

## **Er der penge på fritvalgslønkontoen, der kan modsvare løntrækket, når medarbejderen holder den nye fritvalgsdag?**

Det korte svar er ja, der er nok midler på kontoen, men det forudsætter selvfølgelig, at medarbejderen har valgt at opspare midlerne og ikke har valgt udbetaling med månedslønnen eller alt ind på pensionsordningen.

Hovedreglen er, at der vil være nok penge på kontoen, fordi midlerne der kommer ind på kontoen fra værdien af 6. ferieuge er højere pr. dag (0,47%) end den værdi, som løntrækket har, når man afholder en fridag (0,38%).

Der bliver i starten af januar sat 2,35% af fritvalgsberettiget løn ind på kontoen. Løntræk for at afholde de 5 fridage svarer lidt forenklet til  $5 \cdot (7,4/1.924) \cdot 100$ , dvs. ca. 1,92 % af fritvalgsberettiget løn. Forskellen på ca. 0,42% dækker dels de lønstigninger, der er i perioden mellem opsparingen af de 2,35%, og tidspunktet for afholdelse af frihed. Derudover kan forskellen bruges til finansiering af den ekstra fritvalgsdag evt. suppleret med det månedlige fritvalgsbidrag (gælder for alle) og/eller supplerende fritvalgsbidrag (som gælder nogle organisationer).

Med andre ord. Hvis medarbejderen vælger at opspare de indkomne midler på fritvalgslønkontoen, så er der rigeligt med midler til at afholde de fridage med fuld løn som fritvalgsordningen giver ret til samme år, og der vil stadig være midler i overskud til enten løn eller pension sidst på året.

## **Kan fritvalgsordningen sammenlignes med fritvalgslønkontoen i det private?**

Grundprincipperne med at holde midler og frihedsrettigheder adskilt er ens. Men der er også en række forskelligheder. Så ordningerne kan ikke sammenlignes 1 til 1.

## **Midlerne på fritvalglønkontoen kan ikke overføres til næste fritvalgsperiode**

Når fritvalgsperioden afsluttes 31. december vil eventuelle indestående midler på fritvalglønkontoen blive udbetalt, senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode.

## **Overførsel af frihed til næste fritvalgsperiode**

Der er følgende ret/mulighed for at overføre frihed tilknyttet fritvalgsordningen fra en fritvalgsperiode til den næste:

- Medarbejderen har ret til at overføre op til 15 dages frihed tilknyttet fritvalgsordningen til næste fritvalgsperiode. Medarbejderen skal træffe valg om overførsel senest ved udgangen af fritvalgsperioden den 31. december.
- Medarbejderen kan endvidere indgå aftale med arbejdsgiveren om overførsel af yderligere ikke afholdt frihed tilknyttet fritvalgsordningen til næste fritvalgsperiode.
- Den nye fritvalgsdag for medarbejdere, der hverken har ret til omsorgsdage og/eller seniorfrihed, kan dog ikke overføres – hverken som ret eller efter aftale. Det tilrådes derfor, at medarbejderne vælger at holde denne fritvalgsdag som den første fridag i fritvalgsperioden.
- Idet der ikke kan overføres midler fra fritvalglønkontoen fra en fritvalgsperiode til den næste og al frihed tilknyttet fritvalgsordningen holdes med løntræk, skal medarbejderen selv sørge for at spare op privat, hvis han/hun vil dække løntrækket ved afholdelsen af de overførte fridage i den efterfølgende fritvalgsperiode.

Medarbejderen har fået midlerne, der svarer til værdien af løn for fem fridage og evt. seniorfridage indbetalt på fritvalglønkontoen i det år dagene i første omgang var til rådighed.

## **Forbedringer i det aftalte**

### 6. ferieuge

- Der er sket en fremrykning af retten til at holde de 5 fridage med 4 måneder, så de nu kan holdes fra 1. januar i året efter, de er optjent. Hidtil har medarbejderen først kunnet holde dem fra 1. maj i året efter, de var optjent og et år frem.
- Samtidig er der sket en fremrykning af retten til at få udbetalt værdien af de 5 fridage med 16 måneder. Det optjente fritvalgsbidrag for de 5 fridage bliver indbetalt på fritvalglønkontoen den første hverdag i januar i fritvalgsperioden. Medarbejderen vil dermed kunne få midlerne for de 5 fridage udbetalt allerede fra januar i året efter, de er optjent. Hidtil har medarbejderen først kunnet få midlerne udbetalt, hvis dagene ikke var afholdt i ferieperioden, dvs. efter 1. maj i det 2. år efter midlerne var optjent.

## Seniorer

- På det kommunale område vil fritvalgsbidraget til seniorer blive indbetalt til fritvalgslønkontoen i januar i fritvalgsperioden med mulighed for at vælge udbetaling. Dette er en fremrykning af muligheden for at få udbetalt seniorbonus med 12 måneder.
- På både det kommunale område og det regionale område vil seniorer have ret til at overføre op til 15 ikke afholdte fridage tilknyttet fritvalgsordningen, herunder ikke afholdt seniorfrihed. Tidligere forudsatte overførsel indgåelse af en aftale eller at det var pga. arbejdsgiveren, at medarbejderen ikke havde kunnet afvikle sine seniordage.
- På både det kommunale og det regionale område vil seniorer, uagtet om de afvikler seniordage eller ej, have fået indbetalt værdien af seniordagene/seniorbonus som fritvalgsbidrag for seniorer på fritvalgslønkontoen. Tidligere bortfaldt ikke afholdte seniordage ved kalenderårets udgang (dog med mulighed for overførsel, jf. punktet ovenfor) – og medarbejderne fik ikke værdien af ikke afholdte dage udbetalt.

## Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg og forhøjet ferietillæg)

- Medarbejderen får midlerne til rådighed hurtigere end i den nuværende ordning, idet midlerne fra 1. januar 2028 vil blive hensat til fritvalgslønkontoen som et månedligt fritvalgsbidrag i stedet for hhv. 2 årlige (ferietillæg) og 1 årlig (forhøjet ferietillæg) udbetaling.
- Medarbejderen har endvidere mulighed for inden 1. oktober i året før fritvalgsperioden at vælge, at hele/dele af det månedlige fritvalgsbidrag skal udbetales månedligt som løn eller indbetales månedligt til pension.
- Hvis en medarbejder fratræder, mister medarbejderen i fritvalgsordningen ikke nogen af midlerne, i og med at midlerne hensættes månedligt.

I den eksisterende ordning ville medarbejderen ikke få udbetalt det forhøjede ferietillæg, der var optjent, hvis medarbejderen fratrådte inden udbetalingstidspunktet, senest den 1. maj efter optjeningsåret.

## **Overgangsordninger**

Aftale om opsparing af frihed bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Allerede opsparet frihed kan i perioden til og med 31. december 2027 afvikles/udbetales efter reglerne i aftalen. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Øvrige overgangsordninger og konsekvenser for aftaler som følge af Aftale om fritvalgsordning er beskrevet i bilag 9 til OK-26-forliget med KL og bilag 9 til OK-26-forliget med RLTN.

## **Videre proces**

KL, RLTN og Forhandlingsfællesskabet har aftalt følgende videre proces ift. implementering og igangsættelse af fritvalgsordningen:

- Igangsættelse af et samarbejde i OK-perioden om at understøtte en hensigtsmæssig og smidig implementering af fritvalgsordningen. Samarbejdet kan omfatte fælles kommunikationstiltag og vejledningsmateriale.
- Drøftelse af hvordan fritvalgsordningen kan håndtere elever, der overgår fra endt elev-/praktiktid til ansættelse. Drøftelserne tager udgangspunkt i 6. ferieaftalens § 29 om 6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev-/praktiktid. Parterne er enige om, at elever i udgangspunktet omfattes af aftalen.
- Drøftelse af særlige grupper, herunder medarbejdere ansat i henhold til Aftale om socialt kapital. Parterne er enige om, at grupperne i udgangspunktet omfattes af aftalen.
- Undersøgelse frem mod OK-29 af muligheden for at ekstraordinære pensionsindbetalinger kan indgå som en valgmulighed i fritvalgsordningen.