

Særoverenskomst

mellem

Randstad A/S

CVR-nr. 25050541

og

Fagligt Fælles Forbund - Industri

2020 - 2023

Randstad A/S (herefter: vikarbureauet) og Fagligt Fælles Forbund (herefter: 3F) er blevet enige om, at nærværende overenskomst, der består af 3 dele, er gældende for vikarer, der af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder indenfor 3F Industris overenskomstråde jf. § 1. dækningsområde.

Del I:

Der fastlægger visse fælles vilkår.

Del II:

Der fastlægger vilkårene for vikarer, der udsendes til brugervirksomheder, der er omfattet af overenskomst med 3F.

Del III:

Der fastlægger vilkårene for vikarer, der udsendes til brugervirksomheder, der ikke er omfattet af overenskomst med 3F.

Del I:

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten er gældende for vikarer inden for nedenstående områder beskæftiget på permanente arbejdspladser:

- Bygningssnedkerarbejde
- Glarmesterarbejde
- Industriel snedkerarbejde
- Maskinsnedkerarbejde
- Møbelsnedkerarbejde
- Møbelpolsterarbejde

- Tømrerarbejde
- Savværksarbejde
- Træindustriel forarbejdning
- Intern transport og pakning, samt lagerarbejde på træindustrielle virksomheder

Stk. 2.

I nærværende overenskomst er brugt følgende definitioner:

Vikarbureau:

Den ansættende virksomhed, der indgår aftale med vikarer med det formål at stille disse til rådighed for brugervirksomheder enten ved tidsbegrænsede aftaler, projektbegrænsede aftaler, eller uden at der på forhånd er lavet aftale om ophør.

Vikar:

Medarbejdere, der igennem vikarbureauet engageres til at udføre lønnet arbejde for brugervirksomheder.

Vikaren er underlagt brugervirksomhedens

- ledelse
- arbejdsanvisninger

Brugervirksomhed:

Virksomhed, der indgår aftaler med vikarbureauet om midlertidigt at få stillet medarbejdere til rådighed.

§ 2. Vikarbureauets forpligtelser

Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og er ansvarlig for f.eks. løn, ferie- og søgnehelligdagsbetaling, sygedagpenge, sygeløn, feriefridage, arbejdsmarkedspension m.v., ligesom bureauet er ansvarlig for indberetning og indbetaling af skat og andre afgifter til det offentlige.

§ 3. Anciennitetsberegning

Når der til et lønvilkår (eksempelvis anciennitetstillæg, retten til barnets 1. sygedag, pension eller lignende) på en brugervirksomhed er knyttet et anciennitetskrav, der opgøres i måneder eller år, omregnes anciennitetskravet til timer efter følgende model:

- 1 måneds anciennitet svarer til 136 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet
- 2 måneders anciennitet svarer til 272 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet
- 3 måneders anciennitet svarer til 408 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet
- 6 måneders anciennitet svarer til 816 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet
- 9 måneders anciennitet svarer til 1224 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet
- 1 års anciennitet svarer til 1635 timers lønnet beskæftigelse i vikarbureauet

Alle timer, hvor vikarbureauet udbetaler løn eller lønerstatning, medgår i beregningen af ancienniteten (løn under sygdom, ulykke og barsel).

Optjent anciennitet i vikarbureauet bortfalder ikke ved sygdom og indkaldelse til militærtjeneste i indtil 3 måneder, orlov ved graviditet og fødsel samt ved udløb af vikariat, såfremt vikaren starter nyt vikariat, når dette tilbydes af vikarbureauet.

§ 4. Ferie

Der henvises til Ferieloven.

Parterne er enige om, at uoverensstemmelser i forbindelse med ferieoptjening, -placering, afvikling og feriepenge kan behandles i henhold til reglen om behandling af faglig strid.

Vikarbureauet og 3F er enige om, at Feriekonto eller Dansk Erhverv Arbejdsgivers feriegarantiordning kan benyttes. Dansk Erhverv Arbejdsgiver stiller sædvanlig garanti.

Stk. 2.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriegarantiordning, medmindre andet aftales lokalt.

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

§ 5. Opsigelse og opsigelsesvarsel

Ved vikararbejde i brugervirksomheder, hvor ansættelsen er aftalt til et bestemt projekt eller en bestemt tidsperiode, anses opsigelsesvarslet lovlig afgivet til projektet eller tidsperiodens udløb. Vikaren skal ved vikariatets start have udleveret skriftlig orientering om projektets omfang og/eller ansættelsesperiodens længde.

Ved tidsbegrænset og/eller projektbegrænset ansættelse kan vikariatet forlænges, ligesom det kan opsiges med respekt af nedenstående varsler.

Opsigelsesvarsler ved beskæftigelse på andre end ovenstående vilkår:

Fra vikarbureauet:

Mindre end 1.635 timers lønnet

beskæftigelse inden for 15 måneder:

Intet varsel

Mere end 1.635 timers lønnet

beskæftigelse inden for 15 måneder:

10 arbejdsdage

Fra vikaren:

Mindre end 1.635 timers lønnet
beskæftigelse inden for 15 måneder: Intet varsel

Mere end 1.635 timers lønnet
beskæftigelse inden for 15 måneder: 5 arbejdsdage

Opsigelsesvarslerne bortfalder i de situationer, hvor brugervirksomheden ved strejke, lock-out eller anden af brugervirksomheden utilregnelig grund har været nødsaget til at indstille produktionen.

§ 6. Søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling samt særlig opsparing

Som helligdage regnes: 1. nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, st. bededag, kr. himmelfartsdag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag, grundlovsdag samt 1. maj.

Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage, feriefridage, jf. § 7, samt særlig opsparing, henlægger vikarbureauet for hver vikar et beløb svarende til 11,5 % af vikarens ferieberettigede løn. Pr. den 1. marts 2021 reguleres procenten til 12,5 % og pr. 1. marts 2022 reguleres procenten til 13,5 %. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen. Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetalingen efter samme regler som ved beregning af feriegodtgørelse.

Stk. 2.

Den for hver enkelt medarbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales med en forskudsbetaling, i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag og restbetaling opgøres ved kalenderårets udgang og udbetales senest i januar måned det efterfølgende kalenderår. Såfremt vikaren meddeler vikarbureauet, at han/hun ikke længere ønsker at være tilknyttet vikarbureauet, opgøres kontoen og restindeståendet udbetales sammen med den sidste lønudbetaling.

Stk. 3.

De i stk. 2 nævnte forskudsbeløb andrager for hver søgnehelligdag kr. 900,- til voksne vikarer og kr. 550,- til vikarer under 18 år.

Forskudsbeløbene udbetales også på søgnehelligdage, der falder på lørdage og hverdagsfridage.

Stk. 4.

Vikaren har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 3 nævnte forskudsbetaling, idet der dog forudsættes at være dækning for modregning i tilgodehavende løn ved eventuel fratræden.

Stk. 5.

Ved arbejde på en søgnehelligdag har vikaren, udover overenskomstmæssig betaling på en sådan dag, krav på forskudsbeløbet i henhold til stk. 3.

Stk. 6.

Søgnehelligdagsbetaling/opsparing betragtes som en del af vikarens løn.

Stk. 7.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver stiller sædvanlig garanti for betaling i henhold til § 6.

§ 7. Feriefridage

Vikaren har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Feriefridagene sættes i forhold til 12 måneders ansættelse pr. år inkl. ferie, SH dage og andre overenskomstmæssige fridage.

Såfremt vikaren ikke er beskæftiget i hele kalenderåret, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt hertil.

Feriefridage placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven.

Ved vikarens fratreden, har vikarbureauet pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

Stk. 2. Opsparing

Betaling for de nævnte feriefridage sker i henhold til § 6.

§ 8. Ansættelsesbeviser

Stk.1.

Ved ansættelse af vikarer ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale/tilknytningsaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter indgåelse af vikaraftalen. Ansættelsesaftalen/tilknytningsaftalen skal indeholde de oplysninger, der er anført i Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, §§ 2 og 3.

Såfremt ansættelsesaftalen/tilknytningsaftalen ikke er udleveret til vikaren senest ved udløbet af de i punkt 1 eller 2 anførte frister, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod.

Overtrædelse skal påtales over for vikarbureauet. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesaftalen/knytningsaftalen er rettet senest inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan vikarbureauet ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Vikaren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Stk.2.

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og evt. andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed

har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 9. Faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder den imellem FH og DA til enhver tid gældende hovedaftale, herunder normen.

I øvrigt er Hovedaftalen gældende i sin helhed.

§ 10. Varighed

Overenskomsten træder i kraft fra den 1. marts 2020 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Del II:

Vilkår for vikarer, der udsendes til brugervirksomheder, der er omfattet af overenskomst med 3F.

§ 11. Brugervirksomhedens vilkår

Vikarerne arbejder under den overenskomst og eventuelle holddrifts- eller lokalaftaler, der er gældende på den aktuelle brugervirksomhed.

Vikarerne sikres derved mod ringere løn- og ansættelsesforhold end de fastansatte i den pågældende virksomhed.

§ 12. Løn

Vikaren aflønnes i henhold til brugervirksomhedens overenskomst med 3F, herunder gældende lokalaftaler om alle personlige tillæg m.v., samt produktivitets- og kvalifikationstillæg samt holddrifts- og overtidsbetaling m.v.

Overenskomstdækkede brugervirksomheders minimallønssatser er som følger:

3F's overenskomst med:

Dansk Industri og

Træ- og Møbelindustrien	1. marts 2020	kr. 122,15 pr. time
(Træ- og Møbeloverenskomsten)	1. marts 2021	kr. 124,65 pr. time
	1. marts 2022	kr. 127,15 pr. time

Dansk Byggeri	1. marts 2020	kr. 124,10 pr. time
(Industri- Træ- og Møbeloverens- komsten)	1. marts 2021	kr. 126,60 pr. time
	1. marts 2022	kr. 129,10 pr. time
Dansk Håndværk	1. marts 2020	kr. 126,30 pr. time

Satser m.v. reguleres i forbindelse med fornyelse af ovennævnte overenskomster.

Minimallønnen til vikarer under 18 år er fastsat til en procentdel af den til enhver tid gældende løn for voksne vikarer inkl. personlige tillæg:

Fyldt 17 år	80%
Under 17 år	60%

Genetillæg betales med samme sats som voksne medarbejdere.

§ 13. Indbetaling af pensionsbidrag

Vikarbureauet indbetaler pensionsbidrag for vikarer i forhold til den løn, der er optjent i forbindelse med beskæftigelse indenfor overenskomstens område.

Pensionsbidraget indbetales til Pension Danmark.

Såfremt der er enighed mellem vikarbureauet og vikaren herom, kan det aftales, at pensionsbidraget i stedet indbetales til en anden arbejdsmarkedspensionsordning indenfor DA/FH området med henblik på, at vikaren kan opretholde en tidligere etableret arbejdsmarkedspensionsordning.

Del III:

Vilkår for vikarer, der udsendes til brugervirksomheder, der ikke er omfattet af overenskomst med 3F.

§ 14.

Vikarbureauet følger den til enhver tid gældende overenskomst (Træ- og Møbeloverenskomsten) mellem 3F og Dansk Industri for Træ- og Møbelindustrien, medmindre andet er aftalt i nærværende særoverenskomst, jf. herved nedenfor.

§ 15. Løn

Vikaren aflønnes i henhold til den i brugervirksomheden gældende aflønningsform/aftale.

Vikaren er dog garanteret en minimalløn svarende til den til enhver tid aftalte timelønssats i overenskomsten (Træ- og Møbeloverenskomsten) indgået mellem Dansk Industri for Træ- og Møbelindustrien og 3F.

Dansk Industri og Træ- og Møbelindustrien	1. marts 2020	kr. 122,15 pr. time
	1. marts 2021	kr. 124,65 pr. time
	1. marts 2022	kr. 127,15 pr. time

§ 16. Arbejdstid

Vikaren følger brugervirksomhedens arbejdstider.

Såfremt denne bestemmelse fører til vilkår, der betyder, at vikaren efter en samlet vurdering stilles ringere, end hvad der ville være tilfældet efter overenskomsten mellem 3F og Træ- og Møbelindustrien, har 3F mulighed for at rejse spørgsmålet fagretligt.

§ 17. Arbejdsmarkedspension.

Medarbejdere, der har optjent 272 timers (jf. § 3) lønnet beskæftigelse i vikarbureauet inden for en periode af 18 måneder, tilsluttes og omfattes af PensionDanmark fra det fyldte 18. år. Anciennitetskravet bortfalder for vikarer, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst, og som ved pensionsbevis eller lønseddel kan dokumentere dette.

Pensionsbidraget udgør mindst:

	Arbg.bidrag	Medarb.bidrag	I alt pensionsbidrag
1. marts 2017	8,0 %	4,0 %	12,0 %


Såfremt der er enighed mellem vikarbureauet og vikaren herom, kan det aftales, at pensionsbidraget i stedet indbetales til en anden arbejdsmarkedspensionsordning indenfor DA/FH området med henblik på, at vikaren kan opretholde en tidligere etableret arbejdsmarkedspensionsordning.

Satserne reguleres i overensstemmelse med de ændringer, der måtte blive aftalt i Træ- og Møbeloverenskomsten mellem Dansk Industri for Træ- og Møbelindustrien og Fagligt Fælles Forbund.

København, den 26/10 2020



For Fagligt Fælles Forbund - Industri



For Randstad A/S