

2025-2028

Vinduespolerer overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II (SBA) og 3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

3F-varenummer 3037
DI nr. 794658



Dansk
Industri



Transport

VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst II (SBA)

Og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

2025-2028

3F-varenummer 3037

DI nr. 794658

INDHOLD

§ 1 Overenskomstens parter.....	5
§ 2 Arbejdstid.....	5
§ 3 Tidløn.....	5
§ 4 Lokalløn.....	6
§ 5 Akkordløn.....	7
§ 6 Overarbejde.....	10
§ 7 Afspadsering af systematisk overarbejde.....	11
§ 8 Transport.....	11
§ 9 Andre tillæg.....	12
§ 10 Søgnehelligdagsbetaling.....	13
§ 11 Feriegodtgørelse, ferie og feriefridage.....	13
§ 12 Særlig opsparing.....	16
§ 13 Seniorordning.....	17
§ 14 Løn under sygdom.....	18
§ 15 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	20
§ 16 Barsel.....	22
§ 17 Opsigelse.....	25
§ 18 Vejrlig m.m.....	27
§ 19 Andre regler.....	27
§ 20 Lønperiode – lønudbetaling.....	28
§ 21 Pension.....	28
§ 22 Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.....	30
§ 23 Arbejdsmiljørepræsentanter.....	37
§ 24 Regler for behandling af faglig strid.....	39
§ 25 Ansættelsesbeviser.....	44
§ 26 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.....	45

§ 27 Kompetencefond	46
§ 28 Kompetenceudvikling og uddannelse	46
§ 29 Lokale aftaler	52
§ 30 Samarbejde om og anvendelse af underleverandører	53
§ 31 Vikarer fra vikarbureauer	55
§ 32 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	55
§ 33 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	56
§ 34 Adgang til lønoplysninger	56
§ 35 DA/LO Udviklingsfonden	58
§ 36 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	58
§ 37 Overenskomstens varighed	59
 Bilag 1	
Kompetenceudviklingsfond	61
 Bilag 2	
Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde	64
 Bilag 3	
Aftale om overførsel af ferie	67
 Bilag 4	
Implementering af Ligelønsloven mv.	69
 Bilag 5	
Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	73
 Bilag 6	
Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde	74
 Bilag 7	
Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing	75
 Bilag 8	
Organisationsaftale om databeskyttelse	77
 Bilag 9	
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	79

Protokollat 1

Opmåling 80

Protokollat 2

"Fuld løn" 81

Protokollat 3

Overenskomstens betalingstidspunkter 82

Protokollat 4

Elektroniske dokumenter 83

Protokollat 5

Uddannelsesudvalg 84

Protokollat 6

Arbejdsgruppe om opdatering af akkordprisliste 86

Protokollat 7

Håndtering af sager om optrapningsordninger af særlig opsparingsbidrag **Error!**

Bookmark not defined.

Protokollat 8

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger **Error! Bookmark not defined.**

Protokollat 9

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten **Error! Bookmark not defined.**

Protokollat 10

Synliggørelse af løn og løndelev 87

Forord

Med denne udgave af Vinduespolereroverenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Vinduespolereroverenskomsten marts 2025 indarbejdet.

Alle øvrige rettelser og ændringer er udelukkende af redaktionel karakter, og har ikke til hensigt at ændre forståelse eller fortolkning..

§ 1 Overenskomstens parter

Overenskomst mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F's Transport-gruppe om løn- og arbejdsforhold for metal-, spejl- og vinduespole-ringsarbejde, samt andet hidtil og fremtidigt til udførelse beslægtet arbejde i faget, blandt andet rengøringsarbejde.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Arbejdstiden kan erlægges på ugens 5 første hverdage.

Stk. 2

Arbejdstiden skal lægges mellem kl. 04.00 og kl. 18.00 med en halv times spisetid.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgeber og medarbejderne lokalt, om fornødent under organisatio- nernes medvirken.

Stk. 3

Arbejdstidsreglerne kan dog fraviges, såfremt der er lokal enighed.

§ 3 Tidløn

Stk. 1

Normaltimelønnen for øvede medarbejdere udgør

15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
kr. 159,93	kr. 164,68	kr. 169,18

Stk. 2

For uøvede medarbejdere, betales der i oplæringsperioden, der kan vare op til 3 måneder, en grundløn der udgør

15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
kr. 157,72	kr. 162,47	kr. 166,97

Den uøvede betales udelukkende grundløn. Denne sats betales i 14 dage. Herefter kan arbejdsgiver vælge en af to følgende aflønningsformer:

1. Grundløn plus akkordafsnstillæg, jf. § 5, stk. 3, sidste pkt.
2. Akkordbetaling jf. § 5, stk. 2 eller 4.

Stk. 3

Normaltimelønnen og grundtimelønnen dyrtidsreguleres i overensstemmelse med eventuel gældende lov, og de fra arbejdsmarkedet fastsatte almindelige retningslinjer.

Stk. 4 Anciennitetstillæg

Til fastansatte medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden udbetales et anciennitetstillæg som udgør kr. 3,00 pr. præsteret time.

Stk. 5 Servicetillæg

Udover ovenstående betaling ydes et servicetillæg for samtlige præsterede timer på kr. 3,75.

§ 4 Lokalløn

Stk. 1 Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til kr. 2,50 pr. time.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 3.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

Stk. 3 Opsigelse af lokallønsordning

Lokaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 5 Akkordløn

Stk. 1

Alt arbejde, der kan udføres på akkord, skal udføres på akkord.

Stk. 2

For arbejdsopgaver, der kan tidsstuderet, baseres akkorderne på et opmålings- og tidsfastsættelsessystem, som fastsættes ved en forhandling. Tidsfastsættelsessystemet skal være baseret på en fysisk opmåling.

Stk. 3

For arbejdsopgaver, der ikke kan tidsstuderet, fastsættes akkorden ved lokalforhandling. Hvis enighed ikke kan opnås, aflønnes med normaltimeløn og akkordafsavnstillæg som udgør kr. 28,05.

Stk. 4

For alle opgaver kan der skriftligt aftales akkorder ved lokalforhandling.

Hvis enighed ikke kan opnås, aflønnes med normaltimeløn plus akkordafsnitstillæg.

For lokalaftaler indgået efter 15. marts 2010 gælder, at sådanne akkordaftaler skal kunne opsiges sammen med kundekontraktens udløb, hvilket skal fremgå af lokalaftalen.

Stk. 5

Hvor akkordbetalingen fastsættes i henhold til Stk. 2, fastsættes minutfaktoren. Minutfaktoren udgør:

15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
kr. 1,60	kr. 1,62	kr. 1,64

Der udbetales et timetillæg pr. time udført akkord. Timetillægget udgør:

15.3.2025	15.3.2026	15.3.2027
kr. 53,01	kr. 55,72	kr. 58,18

Stk. 6 Anciennitetstillæg

Til fastansatte medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden udbetales et anciennitetstillæg som udgør kr. 3,00 pr. præsteret time.

Stk. 7 Servicetillæg

Udover ovenstående ydes der et servicetillæg for samtlige præsterede timer på kr. 3,75.

Stk. 8

Akkorder, der ikke er fastsat efter det i Stk. 2 nævnte tidsfastsættelsessystem, forhøjes med en generel procent, der fastsættes således:

Normaltimelønsforhøjelse i kr. pr. time i procent af

Den aftalte gennemsnitsakkordindtjening pr. time

Akkorder indgået før indførelsen af opmålingssystemet reguleres ikke.

Stk. 9

Forhøjelse af akkorder, der er fastsat efter tidsfastsættelsessystemet, sker automatisk ved fremkomst af ny minuttimelønsfaktor.

Stk. 10

Det er en forudsætning, at medarbejderne kender akkordtiden, inden arbejdet påbegyndes (akkordprisen – beløbet).

Akkordprisen udregnes som et produkt af opmålt tid gange den til enhver tid gældende minutfaktor.

Stk. 11

Opmålinger og tidsfastsættelser samt øvrige forhold, der er af betydning for lønfastsættelsen, skal registreres således at oplysningerne er tilgængelige for tillidsmanden. På virksomheder, hvor det ikke er muligt at vælge en tillidsmand, har medarbejderens talsmand samme ret tilhed.

Stk. 12

Ved polering efter håndværker- og hovedrengøring aftales akkorden i hvert enkelt tilfælde mellem medarbejderen og virksomheden.

Stk. 13

Arbejde udført i akkord skal være i overensstemmelse med den fastlagte kvalitet. Er dette ikke tilfældet, skal medarbejder og tillidsrepræsentant straks underrettes herom, og arbejdet kan kræves lavet om, og ved vægring kan betalingen bortfalde.

Stk. 14

Ved uoverensstemmelse om akkorder kan enhver af parterne forlange syn og skøn eller kontrolopmåling/beregning.

Kravet skal adviseres skriftligt overfor arbejdsgiveren og overenskomstparterne, og rejses inden 14 dage.

Stk. 15

I oplæringsperioder, som skal foregå enten ved mester, en formands hjælp eller en øvet vinduespolerer, skal denne medarbejder aflønnes med gennemsnitsfortjenesten for de sidste 3 måneders akkorder.

Stk. 16

Akkordoverskuddet forfalder til udbetaling ved førstkommande løn-udbetaling efter arbejdets færdiggørelse og godkendelse.

Stk. 17

Det under forhandling værende opmålings- og tidsfastsættelsessystem skal færdiggøres, og anvendes som grundlag for udregning af akkorder.

Akkorder, der er fastsat eller aftalt før nærværende overenskomsts ikrafttræden, og som kan fastsættes efter tidsfastsættelsessystemet, skal beregnes og ændres successivt.

§ 6 Overarbejde

Stk. 1

Når virksomheden kræver arbejde udover 37 timer ugentlig, eller overarbejde på fridage samt lørdage og søn- og helligdage, ydes der til akkordlønnen eller timelønnen nedennævnte overtidsstillæg.

Stk. 2 Hverdage

For de 2 første timer betales et tillæg på 50%. For de efterfølgende timer betales et tillæg på 100%.

Stk. 3 Søn- og helligdage m.m.

Alt overarbejde på fridage samt lørdage og søn- og helligdage betales med et tillæg på 100%.

Tilsigelse til overarbejde på disse dage betales med mindst 3 timer.

Stk. 4 Varsling

Alt overarbejde, der bliver anvist af arbejdsgiveren inden kl. 04.00, betales med et tillæg på 100%.

Stk. 5

Overarbejde kan kun afregnes for hele timer.

Stk. 6

Overarbejdstillæg beregnes af den overenskomstmæssige timeløn inklusiv dyrtidstillæg.

§ 7 Afspadsering af systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 gange 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Note:

Se Bilag 6. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde.

§ 8 Transport

Stk. 1

Hvis medarbejderen på arbejdsgiverens foranledning selv lægger bil til, ydes kørselsgodtgørelse efter statens regler.

Stk. 2

Transporttid betales med timeløn, jf. § 3.

Stk. 3

Transporttid vest for Storebælt aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiver og medarbejder. Såfremt enighed ikke kan opnås, beregnes transporttid udenbys (fra byskel til byskel) på baggrund af en gennemsnitshastighed på 60 km/time, og på længden af den hurtigste transportvej.

Stk. 4

Transporttid i det storkøbenhavnske område aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Stk. 5

Udenfor Storkøbenhavn betales der for den tid, der medgår til kørsel. Der betales kun tillæg for transporttid fra en startbys byskilt til bestemmelsesstedets byskilt.

Transporttid der finder sted mellem flere arbejdspladser indenfor byskiltene, honoreres ikke særskilt.

Transporttiden betales efter medgået tid baseret på timeløn, jf. stk. 2.

Arbejdsgiveren forbeholder sig ret til at vælge og ændre transportvejene inden arbejdet udføres.

§ 9 Andre tillæg

Stk. 1

Til vask og vedligeholdelse af beklædning yder arbejdsgiveren til medarbejdere kr. 6,29 pr. arbejdsdag.

Stk. 2

Til medarbejdere, der ikke får udleveret arbejdstøj af arbejdsgiveren, ydes et tillæg på kr. 66,19 pr. arbejdsuge.

Stk. 3

Ved arbejde på sådanne steder, hvor der ikke findes spiserum, ydes medarbejdere et tillæg på kr. 37,80 pr. arbejdsdag.

§ 10 Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

Der ydes søgnehelligdagsbetaling i henhold til hovedorganisationernes aftale af marts 1967, med de til enhver tid gældende ændringer.

Stk. 2

Søgnehelligdagsbetalingen svarer til 5,75% af medarbejderens ferieberettigede løn, og udbetalingen finder sted dels som forskudsbeløb, og dels i form af restbetaling der udbetales sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferie i førstkommande ferieår - eller på anfordring efter den 1. maj mod kvittering på feriekortet.

Ved fratræden udbetales restbetalingen ved den sidste lønudbetaling.

Der udbetales á conto beløb på søgnehelligdage. Á conto beløbet andrager kr. 950,00. Á conto beløb kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto.

§ 11 Feriegodtgørelse, ferie og feriefridage

Stk. 1

Standardaftale om håndtering af feriepenge af 28. maj 2018 er gældende. I tilfælde af betalingsstandsning indestår arbejdsgiverforeningen for medarbejderens krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

Arbejdsgiverforeningen forbeholder sig ved skriftlig meddelelse herom til forbundene at ophæve garantiforpligtelsen med 14 dages varsel, således at den almindelige feriekortordning vil være gældende for tiden herefter.

Stk. 2 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Der skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdsgiver den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage 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.

Den indtjente feriegodtgørelse anvises pr. ferieort.

Se Bilag 3. Overførsel af ferie og den efterfølgende ”Aftale om ferieoverførsel”.

Stk. 3 Ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ’ ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

Stk. 4 Ferie med løn

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 5 Skriftlig aftale

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Parterne anbefaler, at den som bilag 3 optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes, skal aftale mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Stk. 6 Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placeringen af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Betaling af feriefridagene sker efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. § 10.

Der udbetales á conto beløb på feriefridage. Á conto beløbet andrager kr. 950,00. Á conto beløb kan aldrig overstige det beløb, der er indestående på den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto.

Medarbejderne kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår uanset eventuelt jobskifte i løbet af ferieåret.

§ 12 Særlig opsparing

Ikke-pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer

15.3.2024	15.2.2026	15.2.2027
9,0%	10,0 %	11,0 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

Pensionsberettigede medarbejdere, som dermed er omfattet af sundhedsordningen, jf. § 21, stk. 3, opsparer:

15.3.2024	15.2.2026	15.2.2027
8,89%	9,89 %	10,89 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær, bl.a. i forbindelse med afvikling af seniorfridage, barns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage samt ledsagelse af nærtstående.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne ved særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår arbejdsgiverorganisationerne.

§ 13 Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholde op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placering af seniorfridage. Placering af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie/feriefridage, jf. § 11. Det gælder dog ikke for seniordage i opsigelsesperioden efter virksomhedens opsigelse.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Med midler fra medarbejderens særlig opsparing
- b) Ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 21, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlig opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et aconto beløb på kr. 900,00 fra medarbejderens særlige opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på sin særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. pkt. c, vælge at holde selvbetalt frihed.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes medarbejderens uge- eller månedsløn.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag medarbejderen ønsker at bruge. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordningen kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 11.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 14 Løn under sygdom

Stk. 1 Supplerende sygeløn

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes supplerende sygeløn svarende til "fuld løn", jf. protokollat 2 i overenskomsten.

Supplerende sygeløn ydes maksimalt for 114 kalenderdage (inklusive arbejds giverperioden) inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 2 Sygdom og afspadsering

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 3 Barn sygdom

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling med den i stk. 1, 1. afsnit angivne sats for supplerende sygeløn.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridag. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing til finansiering af friheden, jf. § 12.

Stk. 4 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

Stk. 5 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 12.

Stk. 6 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 15 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholdt 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing til finansiering af friheden, jf. § 12.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne forbindelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing til finansiering af friheden, jf. § 12.

§ 16 Barsel

Stk. 1 Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødsel

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

***Note:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 16, stk. 8.*

Stk. 2 Orlov til den anden forældre i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3 Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 16, stk. 5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 16, stk. 5.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 16, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 16, stk. 1.

Stk. 5 Løn under orlov

Arbejdsgiver yder fuld løn. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6 Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter regler i § 29, stk. 4.

Stk. 7 Overblik over orlovsmuligheder:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger

fødselstids- punkt:				
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med so- loforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

Stk. 8 Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 16, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 16, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til det præsterede antal timer.

§ 17 Opsigelse

Stk. 1

Opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside:

Under 6 måneders beskæftigelse	1 uge
Over 6 måneders beskæftigelse, men under 1 år	2 uger
Over 1 års beskæftigelse, men under 2 år	3 uger
Over 2 års beskæftigelse, men under tre år	4 uger

For hvert års ansættelse udover ovennævnte gives yderligere en uges opsigelse, dog højst 26 uger.

Opsigelsesvarsler fra medarbejderside:

Indtil 12 måneders beskæftigelse	1 uge
12 måneders beskæftigelse og derover	2 uger

Stk. 2

I medarbejderens første ansættelsesuge kan både medarbejder og arbejdsgiver opsiges ansættelsesforholdet til ophør samme dag. Opsigelsen skal gives mundtligt inden den normale arbejdstids ophør.

Stk. 3

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret

uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 4

Alle opsigelser skal være skriftlige.

Stk. 5

Udeblivelse i mere end 1 dag uden meddelelse til virksomheden, giver ret til at betragte arbejdsforholdet som ophørt.

Stk. 6

Afregning i tilfælde af arbejdsophør sker til førstkommende normale lønudbetalingstermin. På begæring kan der udbetales et á conto beløb.

Stk. 7

1. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kasse/fagforening.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 28, stk. 4 A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. Ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.
 - a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning:
 - at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses-tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og

- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden,
 - at virksomheden kan opnå fuld dækning for samtlige udgifter fra HTSKfonden.
- b. Medarbejderne har herudover under samme forudsætninger ret til at deltage i yderligere to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal, som en betingelse for denne ret, hurtigst muligt, og senest inden for den første uge efter opsigelsen, skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to uger uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

§ 18 Vejrlig m.m.

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren eller denne repræsentant erkender, at arbejdet må indstilles på grund af vejrlig eller vejrforhold, der umuliggør arbejdet, samt eventuelle force majeure-forhold, kan medarbejderne hjemsendes.

§ 19 Andre regler

Stk. 1

Enhver beskæftiget medarbejder skal senest 14 dage efter ansættelsen have udleveret 2 sæt arbejdstøj. Arbejdsklædningen udskiftes efter behov. Vinterbeklædning udleveres efter behov.

Stk. 2

Medarbejderne er pligtige til ved modtagelsen at kvittere for modtaget værktøj og andre ejendele.

Stk. 3

Medarbejderne skal straks ved arbejdsforholdets ophør tilbagelevere det udleverede værktøj, arbejdstøj samt andre af arbejdsgiveren

tilhørende ejendele, og arbejdsgiveren er pligtig til at give medarbejderen kvittering herfor.

Stk. 4

Medarbejderne er pligtige til omhyggeligt at udfylde og aflevere de til arbejdet/service tilknyttede formularer.

Stk. 5

Medarbejderen må ikke for egen regning udføre arbejde, der falder ind under nærværende aftale, hverken i eller uden for arbejdstiden.

Stk. 6

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter/videreuddannelse.

§ 20 Lønperiode – lønudbetaling

Stk. 1

Lønningsugen regnes fra mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse til næste mandag morgen ved normal arbejdstids begyndelse, med en udbetaling den efterfølgende torsdag inden normal arbejdstids ophør.

Stk. 2

Hvor forholdene taler derfor, kan der efter forhandling mellem parterne etableres 14-dages- eller månedsløn.

Stk. 3

Lønudbetaling finder sted til medarbejderens Nemkonto.

§ 21 Pension

Stk. 1 Pensionsbidrag

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag til PensionDanmark for lønmodtagere, der er fyldt 18 år og som i mindst 7 måneder indenfor de sidste 3 år har arbejdet under nærværende overenskomst. Såfremt lønmodtageren er optaget i denne eller tilsvarende overenskomstaf-tale om arbejdsmarkedspension i et tidligere ansættelsesforhold, er lønmodtagere fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Pensionsbidraget udgør

Arbejdsgiverbidrag	10,09 %
Lønmodtagerbidrag	2,00 %
Samlet bidrag	12,09 %

Pr. 15. april 2025 udgør pensionssatserne:

Arbejdsgiverbidrag	11,09 %
Lønmodtagerbidrag	2,00 %
Samlet bidrag	13,09 %

Stk. 2 Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 3 Sundhedsordning

Parterne har aftalt at pensionsberettigede medarbejdere 15. januar 2015 er omfattet af PensionDanmarks sundhedsordning. Omkostningerne hertil dækkes af 0,09% af ovennævnte arbejdsgiverbidrag.

Note:

Forskellen på ovennævnte opkrævning til finansiering af sundhedsordningen på 0,09% og reduceringen af særlig opsparing, jf. § 12, med 0,11% skyldes at særlig opsparing beregnes af den ferieberettigede løn, mens pension beregnes af den pensionsberettigede løn.

Stk. 4 Ekstra lønmodtagerbidrag

Medarbejderen kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetalinger af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af lønmodtagerbidraget kan ske én gang årligt med virkning fra 15. december. Ekstrabidrag skal være i et fast kronebeløb. Pr. 1. maj 2025 skal det være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Stk. 5 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have opnået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen fra 1. maj 2020 eller senere.

Stk. 6 Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragsspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 22 Tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter

Stk. 1 Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed udvælger de dér beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være repræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I større virksomheder kan medarbejderen inden for enhver afdeling af denne vælge en tillidsrepræsentant.

I virksomheder eller afdelinger med 5 medarbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådan ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Note:

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst 1/3 af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt DI for den respektive virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

DI og 3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt, efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan det være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejders tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 6 Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7 Samarbejde og opgaver

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode 3F om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fire medarbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrede for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9 Funktion i arbejdstiden

A.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde.

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

B.

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen. På virksomheder med spredte lokationer eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

D.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10 Aflønning og aflønning

A. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 9A, er truffet når underretningen er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, i spørgsmål som angår virksomheden og medarbejdere, skal vedkommende, for den tid der medgår her til, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling som den pågældende er beskæftiget i som medarbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og forskudstidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden og på arbejdsgiverens foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge udenfor den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges samarbejdsnævnets retningslinjer.

En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til stk. 5.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten modtager et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for dennes varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettigende.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført 3F's Transportgruppens grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør

- med et valggrundlag op til og med 49 personer kr. 9.000 pr. år,
- med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer kr. 16.500 pr. år,
- med et valggrundlag på 100 personer eller derover kr. 33.000 pr. år.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Note:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Vinduespoleroverenskomsten § 22, stk. 10B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS).

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og ophæves af PensionDanmark, hvorefter PensionDanmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 11 Klubformand

Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til afsnit 1.

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet, efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har indenfor 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant, ved afskedigelse fra virksomheden, krav på 2 ugers varsel, udover varslet i § 17. Denne regel gælder alene for fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsi en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal denne rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til stk. 2 og stk. 3, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før 3F's Transportgruppe har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 14 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 28, stk. 4C.

§ 23 Arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Samarbejde og opgaver

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå nye ambitiøse klimamål.

Stk. 2 Frihed til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

Stk. 3 Deltagelse, i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. i.

Stk. 4 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 15. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond. Pension Danmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Stk. 5 Adgang til elektroniske hjælpemidler

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 22, stk. 9 D.

§ 24 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for DIO II (SBA).

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor DIO II (SBA) har deltaget af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående stk. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DIO II (SBA) eller 3F's Transportgruppe begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. stk. 1, skal referatet vedlægges.

Mæglingsmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

Stk. 3 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

1. Frist for begæring af faglig voldgift
 - a. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 14 arbejdsdage efter, at forhandlingerne er endt uden enighed skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

2. Frister for klageskrift, svarskrift, replik og duplik

- a. Senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er klageskriftet ikke modtaget senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen, jf. dog punkt 4.1.

- b. Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift til den klagende organisation fremsende svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling, jf. dog punkt 4.2.

- c. Replik fremsendes til den indklagede organisation og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet.
- d. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 10 hele arbejdsdage før retsmødet.

De i punkt A, B, C og D nævnte tidsfrister kan fraviges ved aftale.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

3. Berømmelse m.v. af retsmøde

- a. Efter afgivelse af klageskrift anmoder organisationerne i fællesskab en opmand om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Samtidig med anmodningen sendes kopi af klageskriftet.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I

henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

- b. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Senest en uge før retsmødet fremsendes kopi af samtlige proceskrifter til opmanden.
- 4. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift

4.1 Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt klageskrift

- a. Er klageskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2A, kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for svarskrift, replik og duplik henvises til punkt 2B, 2C og 2D.

4.2 Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt svarskrift

- a. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2B, kan svarskrift alligevel betragtes som rettidigt fremsendt såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for replik og duplik henvises til punkt 2C og 2D.

5. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten

- a. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

- b. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden som ikke fremgår af nærværende regler.
- c. I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt elektronisk.

Stk. 4 Organisationsudvalg

Parterne har nedsat et organisationsudvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem DI og 3F's Transportgruppe eller en af 3F's afdelinger.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det overenskomstområde, den aktuelle sag vedrører.

Såfremt der ikke ved organisationsudvalgsmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Stk. 5 Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, skal der på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlingsudvalget til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlingsudvalget er bindende for organisationerne.

Nærværende er gældende for Vinduespolereroverenskomsten.

§ 25 Ansættelsesbeviser

Arbejdsgiveren skal ved ansættelse af medarbejdere handle i overensstemmelse med Lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelsesbeviset skal indeholde minimumsbestemmelserne i henhold til EU-direktivet om ansættelsesbeviser, samt om den daglige eller ugentlige arbejdstid, og det anbefales, at den mellem organisationerne udarbejdede ansættelsesblanket anvendes.

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom.

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal virksomheden senest 15 dage efter anmodning fra medarbejderen/fagforeningen udlevere et ansættelsesbevis, med de faktiske oplysninger som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Såfremt oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse på manglende ansættelsesbevis pålægges arbejdsgiver.

Note:

Henvisningen til lov om ansættelsesbeviser og EU-direktivet om ansættelsesbeviser vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der

fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt. Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

§ 26 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel

Stk. 1 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

3F Transport og Dansk Industri opretter med virkning fra den 1. september 2025 en Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START).

START er en fælles, mobil konsulenttjeneste, som har til formål at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter, jf. Organisationsaftale om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Industri og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og DI Overenskomst I og/eller II.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Industri og én repræsentant fra 3F Transport.

Stk. 2 Opgaver

START's opgave er at bistå virksomheder i indsatsen med god trivsel, herunder hjælpe i indsatsen med at forebygge krænkende handlinger og konflikter.

START-konsulenterne bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning i forhold til konkrete ønsker og behov på den enkelte virksomhed i forhold til god trivsel samt forebyggelse af krænkende handlinger og konflikter.

Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3 Rekvirering af bistand

Ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra START-konsulenterne.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, kan den lokale afdeling af 3F anmode om besøg af START-konsulenterne på vegne af et medlem. Den lokale afdeling af 3F deltager ikke i et eventuelt møde på virksomheden eller i START-konsulenternes arbejde i øvrigt.

START-konsulenterne aftaler, hvornår der skal gennemføres et møde og opfordrer de lokale parter til at deltage heri.

Der kan findes yderligere oplysninger om START og parternes fælles materiale på www.start-transport.dk / www.start-transport.com.

Stk. 4 Konkrete uoverensstemmelser

Såfremt der er tale om sager af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst eller relevante lovgivning.

START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trivsel, medmindre START-konsulenterne er enige om ikke at gøre dette

§ 27 Kompetencefond

Der indbetales kr. 0,48 pr. præsteret arbejdstime til kompetenceudvikling. Udmøntningen af de ovennævnte beløb aftales i overenskomstperioden.

§ 28 Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer

som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet **Handels-, Transport og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** (HTSK-fonden).

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler bidrag til fonden, jf. § 36.

Stk. 2 Det lokale samarbejde

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning dele mellem medarbejde og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

Stk. 3 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med 100 % sædvanlig overenskomstmæssig løn

“Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I “sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Stk. 4 Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med 100% sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter pkt. a, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Desuden skal de pågældende kurser være omfattet af en uddannelsesplan, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, jf. stk. 2.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden.

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders – uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først op-tjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste B over selvvalgt uddannelse”, og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 17, stk. 7.

Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Stk. 6 Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 17, stk. 7, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvare udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvare udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, punkt C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvare udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 1 ”Kompetenceudviklingsfond”.

Stk. 7

Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 8

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten(-erne) kan tillidsrepræsentanten(-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomheden og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere.

Uddannelsesrepræsentanten er ikke omfattet af Vinduespoleroverenskomstens § 22.

§ 29 Lokale aftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med 3F's lokale afdeling.

Stk. 2

Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås aftaler som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Sådanne lokalaftaler skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med 3F's lokale afdeling.

Stk. 3

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. særskilt protokol herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 4

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel med mindre der er truffet aftale om andet varsel dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 3, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokalforhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde.

I tilfælde af opsigelse er parterne ikke løst fra den opsagte aftale, før de i afsnit 2 anførte regler er iagttaget.

Overenskomstfravigende aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

§ 29 finder ikke anvendelse ved indgåelse af aftaler om akkorder ved lokalforhandling, jf. § 5, stk. 4.

Stk. 5

De i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

§ 30 Samarbejde om og anvendelse af underleverandører

Stk. 1

Omhandler arbejde indenfor overenskomsten, der udføres af underleverandører (underentreprenører), som hverken direkte eller i kraft af medlemskab af en arbejdsgiverorganisation er dækket af en overenskomst.

Parterne ønsker at modvirke omgåelse af overenskomsten. Spørgsmålet om omgåelse kan som hidtil behandles fagretligt. De af overenskomsten omfattede virksomheder hæfter ikke for underleverandørens eventuelle forringede lønvilkår mv.

Stk. 2

Branchen skal sikres lige vilkår således at de af overenskomsten omfattede gode og velrenommerede virksomheder ikke får forringet deres konkurrenceevne på grund af underbydende virksomheder, herunder virksomheder der forringer løn- og ansættelsesvilkår på området gennem brug af underleverandører.

Endvidere skal det tilsikres at der skabes rammer for dialog organisationerne imellem og derved afværge eventuelle konflikter.

Stk. 3

Såfremt en af parterne i denne aftale får kendskab til forringelser af branchens overenskomstmæssige forhold, tager vedkommende organisation kontakt til modparten, for at drøfte hvorledes der kan skabes lige vilkår i branchen. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde hurtigst muligt mellem overenskomstens parter.

Stk. 4

Til brug for 3F's arbejde for at overenskomstdække branchen, skal de af overenskomsten omfattede virksomheder – på opfordring fra 3F til virksomhedens hjemsted – 2 gange årligt til organisationerne

fremsende en oversigt over de seneste 6 måneders anvendte underleverandører.

Alene systematisk undladelse af afgivelse af oplysninger om anvendelse af underleverandører kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 5

De i stk. 4 nævnte oversigter skal behandles fortroligt, og ingen af de udleverede oplysninger kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Offentliggørelse af navne på konkrete af overenskomsten omfattede virksomheder forudsætter afholdelse af det i stk. 3 nævnte møde. 3F er ikke herved afskåret fra på sædvanlig vis at iværksætte arbejdsstandsning med henblik på indgåelse af overenskomst overfor virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

3F's Transportgruppe forpligter sig til ikke at afslutte overenskomst med virksomheder der ikke er omfattede af overenskomsten på lempeligere vilkår end det i overenskomsten fastsatte. 3F's Transportgruppe skal – på opfordring af DIO II (SBA) – to gange årligt fremsende en oversigt over indgåede tiltrædelsesoverenskomster.

De af overenskomsten omfattede virksomheder skal i deres aftale med underleverandører sikre sig, at underleverandørerne har kendskab til overenskomsten.

Stk. 7

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Stk. 8

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante

baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

I sådanne situationer kan underleverandørvirksomheden optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 31 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i § 30, stk. 8.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 32 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 33 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

§ 34 Adgang til lønoplysninger

Stk. 1 Formål

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2 Udlevering af lønoplysninger

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3 Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Note:

Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4 Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5 Fortrolighed

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Note:

Der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Det er et legitimt formål og må ikke forhindres med henvisning til Fortrolighedsbestemmelsen.

Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6 Evaluering

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 35 DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2026 stiger beløbet til kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

§ 36 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Parterne har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i DI's medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond bortfalder det første år af medlemskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag.

Herudover henvises til Bilag 5. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

§ 37 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges med 3 måneders varsel til 1. marts 2028.

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløber, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst eller arbejdsstandsning er iværksat, i overensstemmelse med gældende regler.

København den 12. marts 2025

DI Overenskomst II v/DI

3F Fagligt Fælles Forbund
Transportgruppen

Kathrine Vajse Dyrbye

Karsten John Kristensen

BILAG 1

Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1 Formål

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden) har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 28.

Stk. 2 Økonomisk grundlag

Virksomhedernes bidrag kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomsters dækningsområde.

Oprævningerne til fonden forestås af administrator valgt af fondens bestyrelse, pt. PensionDanmark.

Stk. 3 HTSK-fonden Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 28, stk. 1 opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af HTSK-fondens bestyrelse.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor

- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra DIO II og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4 Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem DI og 3F's Transportgruppe, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Stk. 5 Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til § 28.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Stk. 6 Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til

en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret alle "egne midler" kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Fonden støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

Stk. 7 Andre overenskomstområder og virksomheder - med tiltrædelse til en mellem DI og 3F's Transportgruppe indgået overenskomst

HTSK-fonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under stk. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem DI og 3F's Transportgruppe, uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden. Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI's medlemsvirksomheders midler.

Stk. 8 Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af DI og 3F's Transportgruppe.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

BILAG 2

Rammeaftale om sikkerheds- og sundhedsarbejde

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne.

Stk. 1 Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9 til 10 og §§ 12 til 16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst en ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst en valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Stk. 2 Aftalens dækningsområde

Nærværende rammeaftale dækker Vinduespoleroverenskomsten.

Stk. 3 Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejds miljøarbejdet.

Stk. 4 Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere, og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttet at gennemføre de foreslåede ændringer udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Stk. 5 Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen. Det skal sikres at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter. Dette kan f.eks. ske ved at tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden, aftalen er gældende.

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Uoverensstemmelser indsendes til parterne til organisationsmæssig behandling.

Aftalen indsendes til parterne.

Stk. 6 Virksomhedsaftalens indhold

Virksomhedsaftalens skal indeholde beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af

samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

- Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.
- Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
- Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
- Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne fremvises på forlangende.

Stk. 7 Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkommende 1. januar.

BILAG 3

Aftale om overførsel af ferie

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1 Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset begrænsning.

2 Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferie skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20_____

2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den ____/____-20____ til og med den ____/____-20____.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3 Øvrige bestemmelser

- 3.1** Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december.
- 3.2** Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3** Er der indgået aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4** Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december at underrette den, der skal betale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG 4

Implementering af Ligelønsloven mv.

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Ligelønsloven finder herefter ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem parterne. Tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

I denne aftale indarbejdes ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

BILAG 5

Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden), jf. § 36, tilføres yderligere bidrag som følger:

- Transportens Udviklingsfond (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU. Fra 3. kvartal 2025 udgår denne bestemmelse.
- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppen bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 udgør bidraget kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 3. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 udgør bidraget kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 udgør bidraget kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 udgør bidraget kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til HTSK-fonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i HTSK.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

BILAG 6

Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde

Bestemmelserne i § 7 om afspadsering af systematisk overarbejde skal forstås på følgende måde:

Tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Det skal præciseres, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Det skal endvidere præciseres, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

BILAG 7

Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing

Stk. 1 Særlig opsparing

Ny optagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 12 er ikke omfattet af nedenstående pkt. 1-4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. §§ 3 og 5, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 12 fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 12, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 12.

For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan ny optagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DIO IIs meddelelse til 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,5 procentpoint (fra 1. marts 2026 1,75 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 3,5 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,25 procentpoint) i bidrag til særlig opsparing.

- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale udgøre 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) i bidrag til særlig opsparring.

En eventuel særlig opsparring eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparring.

Organisationsaftale om forståelsen af bilag 7, stk. 1 i Vinduespolereroverenskomsten, om optrapning af særlig opsparring

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens bilag 7, stk. 1, vedrørende optrapning af særlig opsparring skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparring, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6 %, i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparring. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 % af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparring. Optrapningen sker over 3 år.

Stk. 2 Pension

Senest fra tidspunktet for DIO IIs meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO II skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparring skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

BILAG 8

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivning af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI
Overenskomst II og 3F Transport.

BILAG 9

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst II og 3F Transport.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

PROTOKOLLAT 1

Opmåling

Retningslinjer ved uenighed om en opmåling, jf. § 5, stk. 14:

1. Tillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentanten eller vinduespudseren og en repræsentant for virksomheden søger først at løse sagen.
2. Hvis parterne ikke kan nå til enighed, anføres det, på hvilke punkter man er uenige, og sagen drøftes derefter imellem 3F's lokale afdeling og virksomheden.
3. Hvis den lokale afdeling og virksomheden ikke kan nå til enighed, indsendes sagen til organisationerne, der afgør sagens videre forløb.
4. Hvis kontrolopmålingen ligger inde for en grænse på plus/minus 5% i forhold til virksomhedens opmåling, står virksomhedens opmåling fast. I modsat fald er kontrolopmålingen gældende med virkning fra det tidspunkt sagen blev rejst overfor virksomheden.
5. Tillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentanten eller vinduespudseren orienteres om kontraktfornyelser, samt om ændringen af arbejdet i opmålte akkorder efter overenskomsten, en gang i kvartalet, jf. § 5, stk. 17.
6. Der kan ikke udføres kontrolopmåling vedrørende akkorder, der er fastsat før overenskomstens ikrafttræden, medmindre der sker ændringer i arbejdet.

PROTOKOLLAT 2

”Fuld løn”

Med “fuld løn” menes normaltimeløn plus akkordafsnstillæg plus evt. anciennitetstillæg.

PROTOKOLLAT 3

Overenskomstens betalingstidspunkter

Den mellem parterne etablerede kutyme for, at overenskomstens betalingstidspunkter er skiftevis 15. februar henholdsvis 15. marts ændres således, at udbetaling med virkning fra 15. marts 2007 og fremover altid er 15. marts.

PROTOKOLLAT 4

Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle 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.

Medarbejderne skal 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.

PROTOKOLLAT 5

Uddannelsesudvalg

Parterne har etableret et uddannelsesudvalg. Uddannelsesudvalget skal arbejde for at styrke det lokale samarbejde med udgangspunkt i nedenstående rammer for arbejdet.

Stk. 1 Formål

Udvalget støtter oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder arbejdet med at sikre tidssvarende kompetencer til fælles gavn for både medarbejdere og virksomheder.

Stk. 2 Sammensætning

Udvalget består af tre repræsentanter udpeget af DI og tre repræsentanter udpeget af 3F's Transportgruppe. Formanden udpeges blandt DI's medlemmer, og næstformanden udpeges blandt 3F's Transportgruppes medlemmer.

Til støtte for udvalgets arbejde er oprettet et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis DI og 3F's Transportgruppe.

Stk. 3 Sekretariatets opgaver

Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Uddannelsesudvalget.

Konsulenterne kan bistå virksomhedernes samarbejdsudvalg (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) i at styrke den lokale dialog om uddannelse samt bistå i arbejdet med at formulere uddannelsesplaner.

Der udarbejdes kvartalsvise rapporter for udvalgets arbejde.

Stk. 4 Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem parterne.

Udgifterne til drift af udvalget søges afholdt inden for de fondsmidler, som opkræves overenskomstsmæssigt.

Etablering af et sekretariat samt etablering af de services, som tilbydes, vil ske over en periode, som tilstræbes at blive så kort som mulig.

PROTOKOLLAT 6

Arbejdsgruppe om opdatering af akkordprisliste

Der nedsættes en arbejdsgruppe der skal revidere overenskomstens lønstruktur og opmålings- og tidsfastsættelsessystem.

Arbejdsgruppen skal inddrage tidsstudieteknikere, byggesagkundskab og overenskomstansvarlige. Arbejdsgruppen skal tage højde for nye teknikker, ny teknologi, materialer og arbejdsmetoder så det afspejler den faktiske tidsanvendelse. Arbejdsgruppen skal tage højde for, at et system skal kunne anvendes af alle virksomheder.

Eventuelle udgifter til tidsstudier, byggeteknisk bistand og lignende som arbejdsgruppen er enige om, kan afholdes af Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

Arbejdsgruppen sætter sig sammen første gang inden 1. juli 2025.

Der er enighed om, at anbefalingerne skal afleveres til overenskomstparterne inden 1. december 2026.

København, den 12. marts 2025

.

.

PROTOKOLLAT 7

Synliggørelse af løn og lønde

Parterne er enige om, at det for medarbejdere og ansøgere til stillinger kan være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad de samlet set får i aflønning for deres arbejde. På Vinduespoleroverenskomsten indgår der, udover den direkte løn, også afledte betalinger, som for eksempel pension og særlig opsparing.

Parterne er enige om at følge det arbejde, der igangsættes efter fællesoverenskomstens protokollat 29, hvoraf det fremgår:

"[...] at DI, for at gøre den samlede aflønning mere synlig for medarbejderne og virksomhederne, iværksætter et samarbejde med lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønsedler.

Samarbejdet har til formål at få udviklet et tilbud fra lønsystemudbydere til DI's medlemsvirksomheder, således at den samlede løn inklusive alle direkte og afledte lønelementer tydeligt bliver vist på medarbejdernes lønsedler. For timelønnede skal den samlede løn pr. time fremgå af lønsedlen."

Samarbejdet med lønsystemudbydere indledes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning.

Parterne drøfter hurtigst muligt resultaternes betydning for Vinduespoleroverenskomsten, når ovennævnte samarbejde mellem DI og lønsystemudbydere er afsluttet.

København, den 12. marts 2025

2025-2028

Vinduespoleroverenskomst

794658-23

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk