



LANDSOVERENSKOMST

2020 / 2023

Landsoverenskomst for vikarer



Vikaroverenskomst

mellem

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2020 – 2023

3F-varenummer 3005

Indholdsfortegnelse

§ 1. Dækningsområde.....	4
§ 2. Vikarbureauets forpligtelser.....	4
§ 3. Løn og arbejdstid – Overenskomstdækkede brugervirksomheder.....	4
§ 4. Løn og arbejdstid – Brugervirksomheder uden overenskomst	5
§ 5. Kompetenceudviklingsfond	6
§ 6. Særlig opsparing, søgnehelligdagsbetaling og feriefridage	6
§ 7. Seniorordning	9
§ 8. Opsigelse	11
§ 9. Løn under sygdom.....	12
§ 10. Barns første sygedag	13
§ 11. Børns sygdom/hospitalsindlæggelse	14
§ 12. Børneomsorgsdage	14
§ 13. Barsel.....	15
§ 14. Ansættelsesbeviser	18
§ 15. Rejsearbejde i udlandet	18
§ 16. Pension	19
§ 17. Ferie.....	19
§ 18. Rejsetid.....	20
§ 19. Tillidsrepræsentantregler.....	20
§ 20. Faglig strid.....	20
§ 21. DA/LO Udviklingsfond.....	20
§ 22. Udviklings- og samarbejdsfond	21
§ 23. Varighed	21

Bilag 1. Aftale om søgnehelligdagsbetaling	22
Bilag 2. Aftale om ansættelsesbeviser	23
Bilag 3. Aftale om indfasning af pensionsordning	24
Bilag 4. Optrapning ved indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver	25
Bilag 5. Hensigtserklæring	26
Bilag 6. Aftale om eventuel implementering af direktiv om alder og handicap. 26	
Bilag 7. Aftale om lønsedler	27
Bilag 8. Aftale om adgang til lønoplysninger	27
Bilag 9. Aftale om implementering af Ligelønsloven mv.	28
Bilag 10. Aftale om underleverandører.....	31
Bilag 11. Brug af underleverandører.....	32
Bilag 12. Aftale om lokale aftaler	32
Bilag 13. Aftale om udvalgsarbejde vedrørende Kompetenceudviklingsfonden	33
Bilag 14. Aftale om udbetaling af pensionsbidrag.....	33
Bilag 15. Aftale om elektroniske dokumenter	33
Bilag 16. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening	34
Bilag 17. Aftale om erhvervsrettet efteruddannelse aftalt mellem vikarbureau og vikar	34
Bilag 18. Aftalt uddannelse	35

§ 1. Dækningsområde

Denne overenskomst omfatter alle vikarbureauer, som er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overenskomsten er gældende for vikarer inden for 3F's faglige arbejdsområder, der engageres af et vikarbureau med henblik på at stille disse til rådighed for brugervirksomheder.

Overenskomsten omfatter ikke arbejde på brugervirksomheder, der er medlem af enten [DI](#), [HORESTA-A](#) eller [Dansk Textil & Beklædning](#) og omfattet af disses overenskomster ([Industriens overenskomst](#), overenskomsten mellem [Dansk Textil & Beklædning](#) og 3F henholdsvis [HORESTA-A](#) og 3F). Den omfatter endvidere ikke arbejde på brugervirksomheder, der, uden medlemskab af henholdsvis [DI](#), [HORESTA-A](#) eller [Dansk Textil & Beklædning](#), har tiltrådt disses overenskomster.

Ved vikarer forstås medarbejdere engageret af et vikarbureau til at udføre lønnet arbejde for en brugervirksomhed.

Ved vikarbureauarbejde forstås regelmæssig virksomhed, som består i, at vikarbureauet indgår en aftale med vikarer med det formål midlertidigt at stille disse til rådighed for de brugervirksomheder, der har ansvaret for udførelse af arbejdet.

Ved brugervirksomheder forstås stedet, hvor vikararbejdet udføres.

§ 2. Vikarbureauets forpligtelser

Vikarbureauet er den ansættende virksomhed og er ansvarlig for f.eks. løn, ferie- og søgnehelldagsbetaling og sygedagpenge.

Brugervirksomheden er ansvarlig for, at de i henhold til [Arbejds miljøloven](#) krævede værnemidler er til rådighed.

§ 3. Løn og arbejdstid – Overenskomstdækkede brugervirksomheder

[Ansættelsesforholdet reguleres som](#) udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn og arbejdstid følges den i brugervirksomheden gældende overenskomst for det pågældende område i forhold til det på brugervirksomheden udførte arbejde. Ved arbejde i brugervirksomheden betales eventuel præstationsløn, anciennitetstillæg, overarbejde, forskudttid, holddrift o.l. efter samme regler, som er gældende på virksomheden.

Uanset bestemmelsen i [afsnit 1 og 2](#), kan arbejdstiden dog på første og sidste dag af et vikariat aftales frit, idet vikaren dog mindst skal aflønnes for 4 timer pr. dag.

Såfremt der i brugervirksomheden, enten i overenskomsten eller i medfør af lokalaftale, er mulighed for at arbejde på deltid, kan der med vikaren træffes aftale om ansættelse på deltid. Vikaren har i denne situation ikke krav på aflønning for 4 timer pr. dag.

§ 4. Løn og arbejdstid – Brugervirksomheder uden overenskomst

Ansættelsesforholdet reguleres som udgangspunkt i henhold til nærværende overenskomst.

For så vidt angår løn, tillæg og arbejdstid følges den toneangivende overenskomst for det pågældende område i forhold til det på brugervirksomheden udførte arbejde.

- For vikararbejde inden for bygge- og anlægsområdet er den toneangivende overenskomst: [Bygge- og anlægsoverenskomsten](#) mellem [Dansk Byggeri](#) og 3F.
- For vikararbejde inden for lagerområdet er den toneangivende overenskomst: [Lageroverenskomsten](#) mellem [Dansk Erhverv Arbejdsgiver](#) og 3F.
- For vikararbejde inden for serviceområdet er den toneangivende overenskomst: [Serviceoverenskomsten](#) mellem [DI Overenskomst II \(SBA\)](#) og [3F Privat Service, Hotel og Restauration](#) og [Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet](#).
- For vikararbejde inden for det grønne område er den toneangivende overenskomst: [Overenskomsten mellem Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere \(GLS-A\)](#) og 3F.
- For vikararbejde inden for transportområdet er den toneangivende overenskomst: [Transportoverenskomsten](#) mellem [DTLs Arbejdsgiverforening](#) og 3F.
- For vikararbejde inden for industriområdet er den toneangivende overenskomst: [Industriens overenskomst](#) mellem [DI](#) og [CO-industri](#).

Uanset det ovenfor anførte, kan arbejdstiden dog på første og sidste dag af et vikariat aftales frit, idet vikaren dog mindst skal aflønnes for 4 timer pr. dag.

Såfremt der i brugervirksomheden, enten i overenskomsten eller i medfør af lokalaftale, er mulighed for at arbejde på deltid, kan der med vikaren træffes aftale om ansættelse på deltid. Vikaren har i denne situation ikke krav på aflønning for 4 timer pr. dag.

§ 5. Kompetenceudviklingsfond

Vikarbureauet betaler et beløb svarende til kr. 0,40 pr. times lønnet beskæftigelse pr. vikar omfattet af overenskomsten.

Der er enighed om, at kompetencefondsmidlerne fra Vikaroverenskomsten holdes adskilt fra øvrige områder.

Med virkning fra 1. januar 2015 opkræves og administreres beløbet af [Pension-Danmark](#).

Parterne drøfter, under hvilke betingelser henholdsvis vikarer og vikarbureauet kan søge midler fra den oprettede kompetenceudviklingsfond. Der er imidlertid enighed om, at medarbejdere med mindst 962 timers anciennitet har ret til at søge om støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#).

Kompetenceudvikling og kompetencefondsmidlerne administreres i overensstemmelse med de gældende regler for administration og udbetaling af kompetencefondsmidler, jf. [Lageroverenskomsten](#) mellem [Dansk Erhverv Arbejdsgiver](#) og 3F's Transportgruppe.

Der er enighed om, at kompetencefondsmidlerne fra vikaroverenskomsten holdes adskilt fra øvrige områder.

Parterne drøfter til hvilke formål de indbetalte beløb skal anvendes for så vidt angår vikarområdet.

Selvadministrerende vikarbureauer kan bruge midler fra [Kompetenceudviklingsfonden](#) til lovpligtig uddannelse til vikarerne.

§ 6. Særlig opsparing, søgnehellidagsbetaling og feriefridage

Stk. 1. Særlig opsparing

Vikarer omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
5,0%	6,0%	7,0%

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2020 sker udbetalingen ved kalenderårets udløb.

Alternativt kan vikarbureauet og den enkelte vikar aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

Såfremt vikaren tilkendegiver, at han/hun ikke længere ønsker at være tilknyttet vikarbureauet, kan vikaren forlange beløbet udbetalt sammen med førstkommande lønudbetaling.

Såfremt [Lønmodtagernes Garantifond](#) ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår [Dansk Erhverv Arbejdsgiver](#).

Stk. 2. Søgnehelligdagsbetaling

Med det formål at yde vikarerne betaling for søgnehelligdage henlægger vikarbureauet for hver vikar et beløb svarende til 3,5% af vikarens ferieberettigede løn. I nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse.

For så vidt angår administration og udbetaling af søgnehelligdagsbetalingen henvises til [Bilag 1](#).

Stk. 3. Feriefridage

Stk. 3.a. Feriefridage indtil 1. maj 2022

- Vikaren har ret til 5 feriefridage i perioden 1. maj til 30. april (gammelt ferieår), jf. litra d og e. Såfremt vikaren ikke er beskæftiget hele perioden, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 3.b. Feriefridage fra 1. maj 2022 – 31. december 2022

- Vikaren har ret til 3,33 feriefridage, jf. litra d og e. Såfremt vikaren ikke er beskæftiget hele perioden, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 3.c. Feriefridage fra 1. januar 2023

- Vikaren har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår, jf. litra d og e. Såfremt vikaren ikke er beskæftiget hele perioden, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 3.d. Opsparing:

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

- Vikaren opsparer 2,25% af den overenskomstsmæssige løn ekskl. betaling for overarbejde.
- For hver feriefridag á 7,4 time udbetales a conto kr. 750,00.
- For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00. Der kan dog aldrig udbetales mere, end der er opsparat på kontoen.
- Vikarbureauet kan ved fratræden vælge at opgøre kontoen, dog skal denne opgøres senest ved periodens udløb.
- Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til vikaren.

Stk. 3.e. Jobskifte, udbetaling og placering:

- Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i stk. 3, litra a-c, nævnte feriefridage i hver periode.
- Hvis feriefridagen(e) – begrundet i en aftale mellem vikarbureauet og vikaren – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales.
- Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven.
- Ved fratræden betales der ikke feriegodtgørelse af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Stk. 4. Administration af regler om særlig opsparing, søgnehelldagsbetaling og feriefridage

Vikarbureauet kan vælge at administrere betaling af særlig opsparing, søgnehelldagsbetaling og feriefridage på følgende måde:

Vikarbureauet henlægger i alt

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
10,75%	11,75%	12,75%

af den ferieberettigede løn. I procenten er indeholdt feriegodtgørelse af de i [stk. 1 til stk. 3](#) nævnte betalinger.

Ultimo juni samt ultimo december udbetales det indestående beløb til vikaren.

Endvidere udbetales beløbet, såfremt vikaren meddeler, at han/hun ikke længere ønsker at være tilknyttet vikarbureauet. Udbetaling sker i givet fald sammen med førstkommende lønudbetaling.

§ 7. Seniorordning

Stk. 1

Vikaren kan fra 5 år før den til enhver til gældende folkepensionsalder for vikaren indgå i en seniorordning.

I seniorordningen kan vikaren vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen, særlig opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt vikaren ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på vikarens fritvalgslønkonto, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning.

Vikaren og vikarbureauet kan aftale, at vikaren, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen, den særlige opsparing, SH-opsparingen eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

Stk. 2 Seniorfridage indtil 1. maj 2022

Medmindre andet aftales, skal vikaren senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt vikaren ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende periode, 1. maj til 30. april (gammelt ferieår), og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget vikaren ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal vikaren give besked om, hvor mange seniorfridage vikaren ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for vikaren og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Vikaren kan dog hvert år inden 1. april meddele vikarbureauet, om der ønskes ændringer for den kommende periode.

Stk. 2.b. Seniorfridage fra 1. maj 2022 – 31. december 2022

Medmindre andet aftales, skal vikaren senest 1. april 2022 give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt vikaren ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende periode, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget vikaren ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal vikaren give besked om, hvor mange seniorfridage vikaren ønsker at holde i perioden. Dette valg er bindende for vikaren og vil fortsætte i hele perioden.

Stk. 2.c. Seniorfridage fra 1. januar 2023

Medmindre andet aftales, skal vikaren senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt vikaren ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget vikaren ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal vikaren give besked om, hvor mange seniorfridage vikaren ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for vikaren og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Vikaren kan dog hvert år inden 1. november meddele vikarbureauet, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Stk. 3

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori vikaren er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Alternativt til seniorfridage kan vikar og vikarbureau aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Note: Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 8. Opsigelse

For vikarer, der har været beskæftiget i samme vikarbureau i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra vikarbureauet:

Mindre end 1.924 timers lønnet beskæftigelse inden for en periode på 15 måneder:

Intet varsel

Mere end 1.924 timers lønnet beskæftigelse inden for en periode på 15 måneder:

14 dages varsel

Fra vikaren:

Mindre end 1.924 timers lønnet beskæftigelse inden for en periode på 15 måneder:

Intet varsel

Mere end 1.924 timers lønnet beskæftigelse inden for en periode på 15 måneder:

7 dages varsel

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejderes arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og enhver force majeure.

Vikarer udsendt af vikarbureau opnår opsigelsesbeskyttelse i perioden med ret til løn under sygdom, dog maksimalt 70 dage, jf. § 9, afsnit 5, når vikaren har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i 5.772 timer.

Vikarer, der har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer inden for en periode på 15 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for en brugervirksomhed.

Vikarer, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på vikarbureauet beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til vikarbureauets drift, til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

Denne ret gælder kun ved egentlig opsigelse fra vikarbureauet, i henhold til § 8 og ikke når udsendelser afsluttes på grund af brugervirksomhedens forhold.

§ 9. Løn under sygdom

I sygdomstilfælde gælder reglerne i [Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel](#).

Herudover er der aftalt følgende:

Vikarbureauet betaler løn under sygdom og tilskadekomst til vikarer, der har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 962 timer. Vikaren skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra vikarbureauet i medfør af [sygedagpengelovens regler](#).

Anciennitet i vikarbureauet anses ikke for afbrudt under sygdom i indtil 3 måneder, indkaldelse til militærtjeneste i indtil 3 måneder, orlov i forbindelse med graviditet og fødsel samt ved udløb af vikariater, såfremt vikaren starter nyt vikariat, når dette tilbydes af vikarbureauet.

Overstiger perioden mellem to vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder alt tidligere optjent anciennitet.

Sygeløn til ansatte ydes af vikarbureauet i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes vikarbureauets betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt pr. time

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 128,50	kr. 131,00	kr. 133,50

og højst for 37 timer om ugen.

[Beregningsgrundlaget for sygelønnen](#) er vikarens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget vikarens indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Retten til betaling af løn under sygdom stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes vikarens forsømmelser af de pligter, der følger af [sygedagpengeloven](#).

I de tilfælde, hvor vikarbureauet allerede har udbetalt løn under sygdom til vikaren, kan vikarbureauet for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i vikarens løn.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til [ferieloven](#).

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat vikaren melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

Det er en forudsætning, at vikaren anmelder sygdommen i overensstemmelse med vikarbureauets regler.

§ 10. Barns sygdom

Stk. 1. Barns sygdom

Til vikarer, der har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer, indrømmes der frihed med fuld løn, dog maksimalt pr. time

1. maj 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 128,50	kr. 131,00	kr. 133,50

når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har vikaren ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men vikaren kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. [§ 6, stk. 1](#).

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder alt tidligere optjent anciennitet.

Beregningsgrundlaget er som anført i [§ 9, fjerdesidste afsnit](#).

Stk. 2. Lægebesøg

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Vikarer, der har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men vikaren kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær, jf. § 6, stk. 1.

§ 11. Børns sygdom/hospitalsindlæggelse

Til vikarer ydes der fuld løn, dog maksimalt pr. time

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 128,50	kr. 131,00	kr. 133,50

når det er nødvendigt, at vikaren indlægges på hospital sammen med et barn. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Vikaren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen/-indlæggelsen i hjemmet. Eventuel refusion fra kommunen tilfalder vikarbureauet.

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder alt tidligere optjent anciennitet.

Beregningsgrundlaget er som anført i § 9, fjerdesidste afsnit.

§ 12. Børneomsorgsdage

Stk. 1. Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2022

Vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage i perioden 1. maj til 30. april (gammelt ferieår). Vikaren kan højst afholde 2

børneomsorgsdage pr. periode, uanset hvor mange børn vikaren har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2. Børneomsorgsdage fra 1. maj 2022 – 31. december 2022

Vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 1,33 børneomsorgsdage i perioden. Vikaren kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn vikaren har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 3. Børneomsorgsdage fra 1. januar 2023

Vikarer, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Vikaren kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn vikaren har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 4.

Dagene placeres efter aftale mellem vikarbureauet og vikaren under hensyntagen til vikarbureauets tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men vikaren kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 6, stk. 1.

§ 13. Barsel

Stk. 1. Vikarer, der på det forventede fødselstidspunktet har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer, er berettiget til løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har været i lønnet beskæftigelse i samme vikarbureau i mindst 1.443 timer, betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maksimalt pr. time

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 138,50	kr. 141,00	kr. 143,50

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

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

Overstiger perioden mellem 2 vikariater for samme vikarbureau 12 måneder, bortfalder alt tidligere optjent anciennitet.

Stk. 2. Vikarbureauet yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov fuld løn under fravær i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Med mindre andet aftales, skal vikaren af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når vikaren ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i [barselslovens § 15](#).

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, med mindre andet aftales.

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

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

Beregningsgrundlaget er som anført i [§ 9, fjerdesidste afsnit](#).

Alle eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges ved bortfald.

Stk. 3. Med virkning for forældreorlov, der påbegyndes den 1. juli 2020 eller senere, gælder følgende:

Vikarbureauet yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov fuld løn under fravær i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til ene eller den anden forælder. De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Med mindre andet aftales, skal vikaren af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når vikaren ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i [barselslovens § 15](#).

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, med mindre andet aftales.

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

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling.

Beregningsgrundlaget er det samme som beregningsgrundlaget for sygeløn i [§ 9](#).

Alle eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges ved bortfald.

Stk. 4.

Orlovsperioder:

Lønforpligtelse:

- Graviditetsorlov 4 uger med fuld løn, dog maksimalt pr. time:
 - 1. marts 2020** kr. 138,50
 - 1. marts 2021** kr. 141,00
 - 1. marts 2022** kr. 143,50

- Barselorlov 14 uger med fuld løn, dog maksimalt pr. time:
 - 1. marts 2020** kr. 138,50
 - 1. marts 2021** kr. 141,00
 - 1. marts 2022** kr. 143,50

- Fædreorlov 2 uger med fuld løn, dog maksimalt pr. time:
 - 1. marts 2020** kr. 138,50
 - 1. marts 2021** kr. 141,00
 - 1. marts 2022** kr. 143,50

- Forældreorlov 13 uger med fuld løn.
De 13 uger skal afholdes senest 52 uger efter fødslen.
Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger.

Fra den 1. juli 2020, 16 uger med fuld løn. De 16 uger skal afholdes senest 52 uger efter fødslen. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

Stk. 5. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra bidrag til vikarer, der på det forventede fødselstidspunkt opfylder anciennitetskravet i [stk. 1](#).

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 14. Ansættelsesbeviser

Ansættelse i brugervirksomheder af vikarer ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal bekræftes ved en ansættelsesaftale.

Der henvises i øvrigt til vedhæftede aftale om ansættelsesbeviser – [Bilag 2](#).

§ 15. Rejsearbejde i udlandet

Når vikaren udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter og naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen, samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

Såfremt ovennævnte aftale ikke er udleveret til vikaren i overensstemmelse med ovenstående frister eller er mangelfuldt, kan bod ikke pålægges vikarbureauet, der senest 14 dage efter, at vikaren eller dennes organisation har rejst krav om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på ovenstående regler.

§ 16. Pension

Pension ydes til de vikarer, der er fyldt 20 år, og som har haft lønnet beskæftigelse i vikarbureauet i sammenlagt mindst 320 timer inden for 3 år, eller som er fyldt 20 år og er optaget i en arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold.

Af den pensionsgivende løn opkræves et bidrag på 12,0%, som indbetales til [PensionDanmark](#). Heraf udgør vikarbureauets bidrag 2/3 og vikarens bidrag 1/3.

Vikarbureauets bidrag	8,0%
Vikarens bidrag	4,0%
Pensionsbidrag i alt	12,0%

For vikarbureauer, der ved overenskomstens ikrafttræden har aftalt arbejdsmarkedspensionsordninger i andre selskaber, kan disse opretholdes.

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

Der betales ikke pension til vikarer, der oppebærer folkepension.

§ 17. Ferie

Der henvises til [ferielovens bestemmelser](#).

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe er enige om, at vikarbureauet kan anvende den af organisationerne, godkendte feriegarantiordning.

Der henvises til feriegarantiordningen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe i Lageroverenskomsten mellem disse parter.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver giver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse. Det er i den forbindelse uden betydning, om vikarbureauet har anvendt feriegarantiordningen.

§ 18. Rejsetid

For vikariater i brugervirksomheder, der er beliggende mere end 25 kilometer fra vikarens bopæl, kan der i særlige tilfælde, i overensstemmelse med sædvanlig praksis, aftales betaling for rejsetid ud over 25 kilometer.

§ 19. Tillidsrepræsentantregler

De i [Lageroverenskomsten](#) mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe aftalte tillidsrepræsentantregler finder anvendelse.

§ 20. Faglig strid

Som regel for behandling af faglig strid er ”[Norm for behandling af faglig strid](#)” gældende, samt den til enhver tid gældende [Hovedaftale](#) mellem [Dansk Arbejdsgiverforening](#) og [Landsorganisationen i Danmark](#).

Henvendelse om overholdelse af overenskomstens bestemmelser skal rettes til vikarbureauet og ikke til brugervirksomheden.

§ 21. DA/LO Udviklingsfond

Til [DA/LO Udviklingsfonden](#) opkræves 45 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra 1. januar 2022 opkræves et beløb på 47 øre pr. arbejdstime.

Fondens midler fordeles således, at [Dansk Arbejdsgiverforening](#) til disposition modtager en 1/4 af det samlede årlige provenu, og at [Landsorganisationen i Danmark](#) modtager 3/4 af det samlede årlige provenu.

§ 22. Udviklings- og samarbejdsfond

Parterne tiltræder de indgåede organisationsaftaler af 4. marts 2014 vedrørende Udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

Til Udviklings- og Samarbejdsfonden for transport- og lagerområdet betaler vikarbureauet et beløb svarende til kr. 0,35 pr. times lønnet beskæftigelse pr. vikar omfattet af overenskomsten.

Beløbet opkræves og administreres af [PensionDanmark](#).

§ 23. Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2020, kan – med mindre andet aftales mellem parterne – opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til 1. marts 2023.

Vikarbureauer, som har indgået overenskomst med en afdeling af 3F, kan ved overenskomstens udløbstidspunkt vælge at blive omfattet af nærværende overenskomst.

København, marts 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Laurits Rønn

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Tina Petersen

Bilag 1. Aftale om søgnehelligdagsbetaling

Det i henhold til § 6 for hver vikar opsparede beløb opgøres hvert år ved årets udgang. Organisationerne er enige om, at opgørelsen, hvor det er praktisk, kan finde sted ved udgangen af den lønningsperiode, hvis afslutningsdato ligger nærmest 31. december.

Den for hver enkelt vikar henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, 1. maj og 5. juni, og dels i form af en restbetaling sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i det følgende ferieår. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgnehelligdagskontoen for det foregående kalenderår.

Den i afsnit 2 anførte forskudsbetaling udgør:

For voksne vikarer	kr.	500,00
For vikarer på 17 år	kr.	400,00
For vikarer under 17 år	kr.	300,00

Forskudsbetalingerne ydes i øvrigt, jf. afsnit 2, på dage, der falder på f.eks. weekend-lørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke, når de falder på søndage.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e), 1. maj og 5. juni falder. I tilfælde hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetalingen sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Vikaren har straks ved ansættelsen ret til søgnehelligdagsbetaling og til forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid er til rådighed på den pågældende vikars konto.

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i afsnit 3 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende vikar er på arbejde den sidste arbejdsdag før og den første arbejdsdag efter søgnehelligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en vikaren utilregnelig grund samt et af vikarbureauet godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt vikaren den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til vikarbureauet og opnår en sådan godkendelse.

Dersom vikarbureauet ikke kan godkende den af vikaren angivne grund til forsømmelse, gives der straks vikaren meddelelse herom, således at denne i samråd

med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig.

Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Udbetales der ikke forskudsbetaling, bliver beløbet stående på vikarens søgnehelligdagskonto, hvorfra overskud i henhold til afsnit 2 overføres til udbetaling i det følgende ferieår.

En vikar, som skifter arbejdssted, får senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang fra vikarbureauet tilsendt feriekort, som angiver vikarens navn, fødselsdato samt det beløb, vedkommende har til gode som søgnehelligdagsbetaling.

Det efter feriekortet tilgodehavende søgnehelligdagsbeløb kan hæves hos det vikarbureau, der har udstedt kortet, når vikaren i det følgende ferieår holder ferie.

Dersom en vikar arbejder på en søgnehelligdag, 1. maj eller 5. juni, har vikaren, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbetaling.

Tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, som ikke er hævet inden 3 måneder efter udløbet af det kalenderår, inden for hvilket ferie skulle have været afholdt, vil kunne anvendes efter nærmere lokal aftale.

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for betaling i henhold til nærværende bilag af de søgnehelligdagsbeløb, for hvilke feriekort er udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemmer.

Bilag 2. Aftale om ansættelsesbeviser

Stk. 1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet ([ansættelsesbevisloven](#)).

Parterne har i medfør af [ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3](#), aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Stk. 2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til vikaren rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

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

Vikaren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan vikarbureauet pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Stk. 3. Sager om, hvorvidt vikarbureauet har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Stk. 4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal vikarbureauet, inden 2 måneder efter anmodningen, fremkomme med de behørig oplysninger.

Bilag 3. Aftale om indfasning af pensionsordning

Stk. 1. Omfattet af ordningen er:

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomstens dækningsområde, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget skal fastsættes således:

Stk. 2. Pensionsordningen indfases således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til 3F om vikarbureauets optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 1/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 2/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal vikarbureauets bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe efter begæring fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bilag 4. Optrapning ved indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til særlig opsparing omfattes af en optrapningsordning.

Vikarbureauerne kan i vikarens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet 4,0 procentpoint. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under minimallønssatsen/normallønssatsen.

Vikarbureauerne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til den særlige opsparing, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt vikarbureauet ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag.

Bidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal vikarbureauet henlægge 25% af det overenskomstmæssige bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal henlæggelsen udgøre mindst 50% af det gældende bidrag.
- Senest 2 år efter skal henlæggelsen udgøre mindst 75% af det gældende bidrag.
- Senest 3 år efter indmeldelsen skal henlæggelsen udgøre 100% af det aktuelle bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal vikarbureauets bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid henlægges til særlig opsparing.

Optrapningsordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

Note: "Virksomheder kan i medarbejderens løn fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag, fraregnet 4,0 procentpoint. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under minimallønsatsen/normallønsatsen."

Parterne har drøftet rækkevidden af, at der ikke kan ske aflønning "med timeløn under minimallønssatsen/normallønsatsen". Parterne er i den forbindelse enige om, at der ved indfasningen af særlige opsparing ikke kan ske fradrag i tillæg, som en vikar måtte være berettiget til i henhold til overenskomst, lokalaftale eller overenskomstmæssig kutyme. Derimod kan der ske fradrag i individuelt aftalte tillæg.

Parterne bekræfter desuden, at muligheden for at fradrage det gældende bidrag til særlig opsparing i vikarens løn i henhold til indfasningsreglerne, kun har betydning for vikarer, der aktuelt er ansat i vikariater på indmeldelsestidspunktet, og kun så længe de aktuelle vikariater varer.

Bilag 5. Hensigtserklæring

I overenskomstperioden 2000-2004 har der af 3F været rejst en række sager på vegne af vikarer vedrørende disses overenskomstmæssige vilkår.

Parterne finder det naturligt, at brugervirksomheden uanset eventuelle overenskomstmæssige forpligtelser ikke involveres i overenskomstmæssige sager, hvor vikarbureauet rettelig er den ansættende virksomhed.

Bilag 6. Aftale om eventuel implementering af direktiv om alder og handicap

Med henblik på en eventuel aftaleimplementering af [Direktiv nr. 2000/78 EF af 27. november 2000](#) om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv har Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe aftalt, at man, når der foreligger en lovimplementering, optager drøftelser herom.

Bilag 7. Aftale om lønsedler

Parterne anbefaler, at lønsedler for vikarer udformes således, at alle løndelev fremgår af disse.

Bilag 8. Aftale om adgang til lønoplysninger

Stk. 1. 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 vikarbureauet, herunder til generel af-dækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod vikarbureauet.

Stk. 2. 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 vikarbureauet, 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. 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.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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 vikarbureauet, 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. 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, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller [Arbejdsretten](#).

Stk. 6. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Bilag 9. Aftale om implementering af Ligelønsloven mv.

§ 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 virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

§ 2.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive be-

handlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder 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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 vikaren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra vikarbureauet i penge eller naturalier.

§ 3.

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

Stk. 2. En vikar, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til vikarens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 4.

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

§ 5.

Et vikarbureau må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. Et vikarbureau må ikke afskedige en vikar eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 7, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler vikarbureauet 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 vikaren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis vikaren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med [stk. 1](#).

Stk. 3. En afskediget vikar kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i [Hovedaftalen](#). Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til vikarens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6.

Et vikarbureau med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 vikarer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på vikarbureauet. Dette gælder dog ikke vikarbureauer i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til vikarbureauets 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. Vikarbureauet har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Vikarbureauer, der indberetter til den årlige lønstatistik hos [Dansk Arbejdsgiverforening](#), kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter [stk. 1](#) fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Vikarbureauer kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter [stk. 1](#) fra [Danmarks Statistik](#).

Stk. 4. Vikarbureauets forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter [stk. 1](#) bortfalder, hvis vikarbureauet indgår aftale med vikarerne i vikarbureauet om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder i vikarbureauet, 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 vikarbureauets medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i [Samarbejdsaftalen](#). Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 7.

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

Stk. 2. Hvis en vikar, 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 vikarbureauet at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8.

Hvor 3F's Transportgruppe finder baggrund for en ligelønssag, kan der inden forhandlingen afholdes besigtigelse på vikarbureauet med deltagelse af parterne.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/forhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9.

Parterne er enige om, at [ligelønsloven](#) herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i [ligelønsloven](#), som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Bilag 10. Aftale om underleverandører

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for et vikarbureau, der er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Bilag 11. Brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal vikarbureauet oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for vikarbureauet inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til vikarbureauet, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på vikarbureauets kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Bilag 12. Aftale om lokale aftaler

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 i vikarbureauet og vikarernes tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med lokale 3F-afdeling.

Lokale aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, med mindre der er truffet aftale om længere varsel.

Lokale aftaler skal sendes til 3F's Transportgruppe til orientering.

Bilag 13. Aftale om udvalgsarbejde vedrørende Kompetenceudviklingsfonden

Parterne er enige om, der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde med henblik på at drøfte vikarernes adgang til at anvende midler fra [Kompetenceudviklingsfonden](#).

Udvalget skal påbegynde sit arbejde senest 1. august 2012.

Bilag 14. Aftale om udbetaling af pensionsbidrag

Hvor [PensionDanmark](#) har meddelt vikarbureauet, at pensionsselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan vikarbureauet herefter ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal vikarbureauets pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Vikarbureauet kan, i stedet for at udbetale beløbet sammen med den løbende løn, vælge at udbetale beløbet én gang årligt ved årets udgang.

Bilag 15. Aftale om elektroniske dokumenter

Der er enighed om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at vikarbureauerne med frigørende virkning kan 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.

Såfremt vikarbureauerne vil benytte sig af denne mulighed, skal vikarerne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan vikarer, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til vikarbureauet.

Hvis vikaren er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Bilag 16. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

Der er enighed om det hensigtsmæssige i, at vikarerne har gode grundlæggende færdigheder i dansk og regning/matematik.

Parterne anbefaler, at vikarerne kan få ret til at få fri – med sædvanlig overenskomst­mæssig løn, jf. §§ 3 og 4 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover anbefaler parterne, at vikarerne kan få ret til 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. §§ 3 og 4.

Vikarbureauerne kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#) og eventuel løntabsgodtgørelse.

Bilag 17. Aftale om erhvervsrettet efteruddannelse aftalt mellem vikarbureau og vikar

Stk. 1. Vikaren, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i vikarbureauet, har ret til fri – med sædvanlig overenskomst­mæssig løn, samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem vikarbureauet og vikaren.

Stk. 2. Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem vikarbureau og vikar. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse udarbejdede ”[Positivliste A over aftalt uddannelse](#)”. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår i en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse.

Stk. 3. For den ikke-erhvervsuddannede vikar er det en forudsætning for eventuel støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#), at uddannelsesaktiviteten indgår i virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede vikar udarbejdes på baggrund af en individuel kompetencevurdering. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser vikaren mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering 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 vikaren selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af vikarbureauet/vikaren ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen/erhvervsskolens plan, samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos Kompetenceudviklingsfondens administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#).

Stk. 4. For den erhvervsuddannede vikar er det en forudsætning for eventuel støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#), at uddannelsesaktiviteten indgår i virksomhedsuddannelsesplanen, som beskriver relevante kurser for vikarens varetagelse af sin funktion i vikarbureauet. Registrering af virksomhedsuddannelsesplanen skal ske hos Kompetenceudviklingsfondens administrator.

Stk. 5. Vikarbureauet kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra [Kompetenceudviklingsfonden](#) og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. [VEU-godtgørelse](#)).

Stk. 6. Denne betingelse kan dog ikke gøres gældende, hvis der er tale om lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at vikaren kan varetage sin jobfunktion. [Kompetenceudviklingsfonden](#) yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af [chaufføruddannelsesbeviset](#).

Stk. 7. Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre to uger pr. år.

Ændringerne træder i kraft for ansøgninger, der indgives efter 1. januar 2015.

Bilag 18. Aftalt uddannelse

Vikarbureauet kan ved lokal enighed søge støtte i [Kompetenceudviklingsfonden](#) til aftalt uddannelse. En vikar kan på dette grundlag med vikarbureauet aftale en uddannelsesplan.

Vikaren udbetales løn i henhold til gældende bestemmelser for [Kompetenceudviklingsfonden](#) eller anden tilsvarende kompetenceordning. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra [Kompetenceudviklingsfonden](#) tilgår vikarbureauet.

Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, hvor uddannelsesplanen løber.

Bestyrelsen for [Kompetenceudviklingsfonden](#) fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes til aftalt uddannelse. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveau og akademi- og diplomuddannelser.



3F Fagligt Fælles Forbund
Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 70 300 300
Fax 7030 0301
E-mail 3f@3f.dk
www.3f.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

varenummer 3005

