

VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Vinduespolereroverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om fuld løn under forældreorlov
2. Protokollat om børns sygdom
3. Protokollat om børns hospitalsindlæggelse
4. Protokollat om børneomsorgsdage
5. Protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde
- 5a. Protokollat om forståelsen af protokollat 5 om afspadsering af systematisk overarbejde
6. Protokollat om tillidsrepræsentanter
7. Protokollat om lokale aftaler
8. Protokollat om lokalløn
9. Protokollat om forsøgsordning
10. Protokollat om seniorordning
11. Protokollat om sygdom og afspadsering
12. Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
13. Protokollat om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter
14. Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
15. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

København, den 13. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

PROTOKOLLAT

om

fuld løn under forældreorlov

Parterne er enige om, at Vinduespolerersoverenskomstens nuværende § 11, stk. 6 bortfalder. Der foretages følgende ændring i før navngivne § 11, stk. 4a således den nu lyder:

"Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov 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 ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene og/eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn. Dog svarer betalingen, for forældreorlov påbegyndt før d. 1 juli 2017, i disse 13 uger til den løn pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time.

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

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

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

Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.”

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

VINDUESPOLERERSOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

børns sygdom

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 11, 2. punktum ændres således, at "barnets første sygedag" ændres til "barnets første hele sygedag".

Derudover tilføjes følgende afsnit:

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

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

PROTOKOLLAT

om

børns hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 11, stk. 3 første afsnit får følgende ordlyd:

"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."

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

PROTOKOLLAT

om

børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. XX i Vinduespolerersoverenskomstens § 11:

"Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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. § 9, stk. 4."

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 13. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

PROTOKOLLAT

om

afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i Vinduespolerersoverenskomstens § 5:

”

1. *Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.*
2. *I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden iværksætte opsparing 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.

Opspartet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing 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 x 24 timer.

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Vinduespolereroverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

forståelsen af protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at 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.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvende 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.

Parter er endvidere enige om at præcisere, 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.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at bevare det eksisterende valggrundlag, quorumkrav og valgbarhedsbetingelser, idet der dog i overenskomsten indsættes følgende anmærkning i bestemmelsen omkring valgbarhed:

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

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelserne om tillidsrepræsentanter suppleres og lyder som følgende:

§ 17. Tillidsrepræsentanter

...

Stk. x. 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 han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 18.

Stk. x Fællestillidsrepræsentant

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. x.

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

Stk. x. Samarbejde og opgaver

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen 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 sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. x. Talsmand (nuværende § 24 slettes)

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

Stk. x. 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 hans 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 sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valg af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han 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.

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

Stk. x (nuværende § 26 slettes)

Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 9a, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, 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 forskudttidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til § 20.

Vederlag

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

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 Transportgruppen grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

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.

Stk. x 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. § 33 stk. 4C."

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lokale aftaler

Parterne er enige om, at § 34, stk. 1 får følgende ordlyd:

”Stk. 1

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

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F Transport.

Den eksisterende bestemmelse bliver herefter til stk. 2.

Herefter indsættes som stk. 3-5:

Stk. 3.

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. særskilt protokollat 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 er parterne ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2 andet afsnit anførte regler er iagttaget.

Overenskomstfravigende aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

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

I tilknytning til ovenstående bestemmelse er parterne enige om, at 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lokalløn

Med henblik på lokalt at skabe et større råderum for aflønning, tilføjes i Vinduespolereroverenskomstens som ny § følgende:

"Lokalløn*)

a. Timeløn eller akkordløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- *Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time*

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønne efter stk. 1 tilsvarende. Ved arbejde på akkord reduceres timetillægget efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 3 stk. 1.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. 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 opgørelsetidspunktet 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 overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningssperiode 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.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningssperiode.”

Overenskomstparterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem. Dette materiale tilstræbes færdiggjort senest 1. september 2017.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

København, den 13. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

PROTOKOLLAT

om

forsøgsordning

Parterne er enige om, at følgende protokollater er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode:

1. Protokollat om tillidsrepræsentanter (nr. 6)
2. Protokollat om lokalaftaler (nr. 7 tilføjelserne under OK2017)
3. Protokollat om lokalløn (nr. 8)
4. Protokollat om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter (nr.13)

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår fald udgår organisationsaftalen.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

seniorordning

Overenskomstens § 10, andet afsnit erstattes af følgende:

"I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 23, til seniorfridage.

Overenskomstens § 10, femte afsnit erstattes af følgende:

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

Overenskomstens § 10, sjette afsnit, første punktum erstattes af følgende:

"Medarbejderen skal senest 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 vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår."

I overenskomstens § 10, sjette afsnit, nuværende andet punktum, erstattes "Dette valg" af "Disse valg".

Der tilføjes et afsnit i Overenskomstens § 10 med følgende:


"Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne."

I overenskomstens § 9, stk. 4 tilføjes et nyt afsnit med følgende ordlyd:

"For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke ved udgangen af juni måned."

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017 og får således virkning for seniorordninger fra og med kalenderåret 2018.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

sygdom og afspadsring

I overenskomsten indsættes et nyt stk. x i § 5 med følgende ordlyd:

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

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

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

København, den 13. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse, som en ny § i overenskomsten:

”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.”

Bestemmelsen træder i kraft 1.maj 2017.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Protokollat om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under vinduespolereroverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i HTUS og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til HTUS til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Overenskomstens § 39, næstsidste afsnit erstattes med følgende formulering:

"Fra 2. kvartal 2017 tilføres kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime (forhøjelse på 5 øre). Med virkning fra 2. kvartal 2018 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime (forhøjelse på 5 øre)."

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

§ 4. Særlig opsparing

Pensionsberettigede medarbejdere:

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,59 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,29 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,89 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Ikke pensionsberettigede medarbejdere:

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Normaltimelønnen for øvede medarbejdere:

15.3.2017: 128,63 kr.

15.3.2018: 131,13 kr.

15.3.2019: 133,63 kr.

Normaltimelønnen for uøvede medarbejdere:

15.3.2017: 126,42 kr.

15.3.2018: 128,92 kr.

15.3.2019: 131,42 kr.

Timetillæg pr. time udført akkord:

15.3.2017: 34,25 kr.

15.3.2018: 36,75 kr.

15.3.2019: 39,25 kr.

København, den 13. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport