

## VASKERIOVERENSKOMST

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Vaskerioverenskomsten 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 overenskomstparters 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 afklaring af anvendelse af vikararbejde
14. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for vaskeribranchen
15. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
16. Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger
17. Protokollat om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter
18. Protokollat om oplysninger om brug af underleverandører
19. Protokollat om genopretning af godskørselsloven
20. Protokollat om Vaskeribranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
21. Protokollat om lønforhold og betalingssatser
22. Protokollat om garantibetaling
23. Protokollat om mindste timeantal i sommerperioden
24. Protokollat om nedsættelse af udvalg vedrørende opkvalificering af medarbejdere
25. Protokollat om orientering om vejledning i a-kassen/fagforeningen

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 10. marts 2017



---

DI Overenskomst II v/DI



---

3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**fuld løn under forældreorlov**

Beløbsgrænsen for betaling under forældreorlov ophæves, således at der ydes fuld løn.

Der foretages følgende ændring i Vaskerioverenskomstens § 33, stk. 3 a:

Afsnittet "Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger" ændres således, at ordet "betaling" erstattes med "fuld løn".

Følgende afsnit udgår af bestemmelsen:

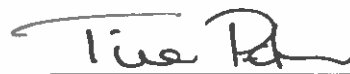
"Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,- pr. time."

Bestemmelserne træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

**om**

**børns sygdom**

Parterne er enige om, at Vaskerioverenskomstens § 32, 2. afsnit ændres således, at *"barnets første sygedag"* ændres til *"barnets første hele sygedag"*.

Derudover tilføjes følgende som 3. 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 fuld løn, jf. bilag 9, 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

**om**

**børns hospitalsindlæggelse**

Parterne er enige om, at Vaskerioverenskomstens § 32, stk. 21. afsnit får følgende ordlyd:

*"Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. bilag 9, 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**børneomsorgsdage**

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 3 i Vaskerioverenskomstens § 32:

*"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. § 24. "*

Overskriften til Vaskerioverenskomstens § 32 ændres til:

**"Børn og frihed"**

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**afspadsring af systematisk overarbejde**

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny § 10 i Vaskerioverenskomsten:

”

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, jfr. bilag 2, stk. 4, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring.*

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

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

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

*Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.*

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

I Vaskerioverenskomstens bilag 1 "Afspadsering af overarbejde" indsættes følgende som stk. 1:

*"Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering."*

Nuværende stk. 1 bliver til stk. 2 og så fremdeles.

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Vaskerioverenskomstens 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport



## VASKERIOVERENSKOMSTEN

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 5a

## PROTOKOLLAT

om

### forståelsen af protokollat nr. 5 om afspadsring af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 5 om afspadsring 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 lokalaf tale 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 afspadsring.

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 afspadsring, 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 afspadsring 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 10. 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 bestemmelsen om tillidsrepræsentanter rykkes til § 1 og med ovenstående undtagelser erstattes af følgende:

#### § 1. Tillidsrepræsentanter

...

#### **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 han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.*

#### **Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant**

*På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, vældfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.*

*Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.*

**Stk. 6.**

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. 7. Samarbejde og opgaver**

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 53 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. 8. Talsmand**

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. 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 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 at sagen omhandler en af de medarbejdere, som den pågældende tillidsrepræsentant er valgt 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.

Særligt for tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører:

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og varighed.

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. 10**

### **A. 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.*

*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 samarbejdsudvalgmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.*

### **B. 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. 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 ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.*

*Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

#### **Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

*Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 50, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han 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.*

*En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation 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. Opsigelsesvarsel efter ophør**

*En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 16.*

*For funktionærlignende ansættelser efter bilag 6, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Parterne enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.*

*Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter*

#### **Stk. 15 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 tillidsrepræsentant-hvervet 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 VUF II som ved aftalt uddannelse jf. § 56, stk. 4C."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 10. marts 2017



---

DI Overenskomst II v/DI



---

3F Transport

## PROTOKOLLAT

om

### lokale aftaler

Parterne er enige om, at § 53 ændres til følgende:

#### **”§ 53 Lokale aftaler**

**Stk. 1.** Der kan – under forudsætning af lokal enighed – indgås lokale aftaler, som fraviger eller supplerer overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Der er endvidere adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. særskilt protokollat herom.  
**Stk.**

*Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler om lokalløn jf. stk. 1, 2. afsnit 2, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages løn- nede til udgangen af en lønningsperiode.*

*I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de anførte regler er iagttaget.*

**Stk.3** .Overenskomstfravigende aftaler, samt lokalaftaler om lokalløn skal indgås skriftligt mellem den ansvarlige ledelse på arbejdspladsen og medarbejdernes tillidsrepræsentant – eller såfremt en sådan ikke er valgt, med 3F's lokale afdeling.

De nævnte lokalaftaler skal sendes til organisationerne til orientering. For så vidt angår lokal- aftaler om lokalløn skal aftalen sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

I tilknytning til ovenstående bestemmelser er parterne enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksis- terende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fra- vige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at reglerne vedrørende lokalaftaler om lokalløn træder først i kraft 1. marts 2018.

København, den 10. 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 Vaskerioverenskomstens § 4 (Timeløn) som nyt stk. 2 følgende:

### ***"Stk. 2. Lokalløn***

#### ***a. Timeløn 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 normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende.*

*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 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 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**Organisationsaftale**

**om**

**forsøgsordning**

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

- Protokollat om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:
  - § 1, stk. 5
  - § 1, stk. 6
  - § 1, stk. 7, tredje afsnit
  - I § 1, stk. 9 A, tredje afsnit udskiftes ordet "træffe aftale" med "underrette"
  - § 1, stk. 9 A, fjerde afsnit
  - § 1, stk. 9 B, C og D
  - I § 1, stk. 10 A, første afsnit udskiftes ordet "aftale" med "underretningen"
  - § 1, stk. 10 B om TR-vederlag
- Protokollat om lokalaftaler
- Protokollat om lokalløn
- Protokollat om vaskeribranchens Udviklings- og Samarbejdsfond for så vidt angår opkrævning til TR-vederlag.

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 organisationsaftalen.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

**om**

**seniorordning**

Overenskomstens § 26, 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. § 23, stk. 2, fra andet afsnit "Medarbejdere ansat på timeløn".*

*Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. bilag 6, til seniorfridage.*

Overenskomstens § 26, femte afsnit erstattes af følgende:

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

Overenskomstens § 26, 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 § 26, sjette afsnit, nuværende andet punktum, erstattes "Dette valg" af "Disse valg".

Overenskomstens § 26, tiende afsnit "Overenskomstparterne er enige om, at ....." erstattes af følgende:

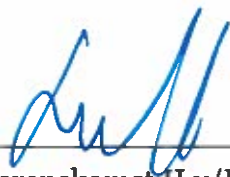
*"Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse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

I overenskomstens § 24 tilføjes et nyt sidste punktum 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**sygdom og afspadsring**


I overenskomstens § 31 indsættes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

*”Stk. 5. 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 afspadsningshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadsningsdage.*

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

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse, som en ny § 59 i overenskomsten. Som følge af dette nummereres den nuværende § 59 til § 60 mv.:

**”§ 59. 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.*

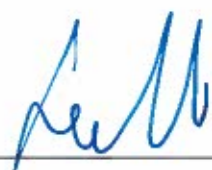
*Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:*

- *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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

## PROTOKOLLAT

om

### afklaring af anvendelse af vikararbejde

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens § 59, "Underleverandører og vikarer", som et nyt stk. 4:

**"stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F Transport begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning



- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.”

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 10. marts 2017



---

DI Overenskomst II v/DI



---

3F Transport

## **PROTOKOLLAT**

**om**

### **fremtidens kompetencebehov inden for vaskeribranchen**

Overenskomstparterne er enige om, at en branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden.

I branchen vil faglærte medarbejdere være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

Parterne er enige i vurderingen af, at faglærte medarbejdere vil være fremtidens kerne-medarbejdere, såvel i det enkelte konkurrencedygtige vaskeri som i en konkurrencedygtig vaskeri branche som helhed.

Baggrunden for denne vurdering er en fælles afdækning af konturerne for fremtidens vaskerier og deres kunder og leverandører. Afdækningen har identificeret en række strategiske udfordringer, som bl.a. knytter sig til fremtidens kompetencebehov. Udfordringerne flyder bl.a. af:

- Øgede forventninger fra kunderne med hensyn til kvalitet, leveringssikkerhed, leveringshastighed, dokumentation m.v.
- Øgede kompetencekrav til medarbejderne, såvel faglige (vaskeriteknik, logistik, lean m.v.) som generelle (samarbejde, kundebetjening, fejlfri levering, fleksibilitet m.v.)
- Digitalisering af virksomhederne hvor medarbejderne – ud over deres fysiske transport-/logistikarbejde - inddrages i virksomhedens data-feed, skal kommunikere digitalt om udførelsen af arbejdet og fungere effektivt som digitale slutbrugere
- Stadig mere avancerede maskiner, processer, kemikalier, internt og eksterne transportmateriel m.v.
- Stadig mere komplicerede logistiksystemer
- Internationalisering
- Fortsat markante krav fra myndigheder (miljø, sikkerhed m.v.)

Fagligt-tekniske kompetencer er stadig efterspurgt, mens kravene til IT-kompetencer er vokset markant. Det samme gælder kompetencekravene i forhold til logistik, virksomhedsforståelse, innovation, miljø, kundebetjening mv.

Det kalder på nye kompetencestrategier i vaskeribranchen. Samt overvejelser om, hvordan VUF II kan støtte den påkrævede kompetenceudvikling.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et udvalgsarbejde, som med afsæt i hidtidig praksis med inddragelse af medlemmer skal afdække mulighederne for i højere grad gennem kompetencefonden at understøtte en fremtidsorienteret kompetenceudvikling i vaskeribranchen.

Med arbejdet skal det afdækkes, hvordan fremtidens kompetenceudvikling kan hjælpes på vej gennem den måde, som fonden yder støtte.

Arbejdet skal ses i sammenhæng med parternes aftaler om at styrke tillidsrepræsentanternes rolle. Den styrkede rolle kan indebære, at tillidsrepræsentanten inddrages yderligere i virksomhedens uddannelsesplanlægning, såvel i bistanden til den enkelte kollega som i dialogen med virksomheden.

Parterne er yderligere enige om at arbejde for en større synlighed af de muligheder for bistand fra overenskomstparterne til uddannelsesdialogen på virksomheden, som allerede eksisterer i overenskomsten.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet i efteråret 2019.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

**om**

**opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste**

Overenskomstparterne er enige om at arbejde for etablering af en konsulenttjeneste til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i vaskeribranchen.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og eventuel støtte fra VUF II.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra VUF II.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**omkostninger i firmapensionsordninger**

I bilag 7. Pensionsspørgsmål, tilføjes følgende som afsnit 3 i stk. 1:

*"Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i Industriens Overenskomst. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i DIO II."*

Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2017, dog således at eksisterende pensionsordninger skal overholde kravet inden udgangen af 2018.

København, den 10. 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 Vaskerioverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vaskeribranchens Udviklings- og Samarbejdsfond VUS finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i VUS og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til VUS 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 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**oplysninger om brug af underleverandører**

Parterne er enige om at indsætte et nyt 1. afsnit i overenskomstens § 59, stk. 1 med følgende ordlyd:

"På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse."

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**  
om  
**genopretning af Godskørselsloven**

Parterne er enige om at tilslutte sig protokollat 23 fra Fællesoverenskomsten vedrørende genopretning af godskørselsloven.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport



**PROTOKOLLAT**

om

**Vaskeribranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

Parterne er enige om, at Vaskerioverenskomstens bilag 14, afsnittet vedrørende bidrag til fonden får følgende ordlyd:

**"Bidrag til fonden**

Til vaskeribranchens Udviklings- og Samarbejdsfonden indbetaler arbejdsgiveren pr. præstere arbejdstime

	<b>1. marts 2017</b>	<b>1. marts 2018</b>
""	kr. 0,20	kr. 0,25

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

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**lønforhold og betalingssatser**

**§ 24. Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 1,7 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 2,4 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 3,0 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

**§ 4. Normaltimelønninger**

Den normale timeløn udgør:

Voksne medarbejdere:

pr. 1. marts 2017 kr. 122,75

pr. 1. marts 2018 kr. 125,25

pr. 1. marts 2019 kr. 127,75

For arbejdere under 18 år:

pr. 1. marts 2017 kr. 96,44

pr. 1. marts 2018 kr. 98,94

pr. 1. marts 2019 kr. 101,44

**§ 11. Overarbejdstillæg**

Satserne i § 11, stk. 1, § 11, stk. 2 og § 11, stk. 3 reguleres på følgende måde:

§ 11, stk. 1:

	1.3.2017 (kr.)	1.3.2018 (kr.)	1.3.2018 (kr.)
--	----------------	----------------	----------------

1. klokke time efter normal arbejdstid	38,33	38,95	39,57
2. 2., 3., 4 klokke time efter normal arbejdstid	55,60	56,49	57,39
3. 5. klokke time efter normal arbejdstid	104,06	105,72	107,42
4. 06-19	38,33	38,95	39,57
5. 19-06	104,06	105,72	107,42

§ 11, stk. 2:

	1.3.2017 (kr.)	1.3.2018 (kr.)	1.3.2019 (kr.)
1. 06-19	55,60	56,49	57,39
2. 19-06	104,06	105,72	107,42

§ 11, stk. 3:

	1.3.2017 (kr.)	1.3.2018 (kr.)	1.3.2019 (kr.)
1. Fra daglig hverdagsarbejdstid til kl. 12.00	69,33	70,44	71,57
2. Fra kl. 12.00 til daglige normal arbejdstids begyndelse	104,06	105,72	107,42
3. Om morgenen forud for den daglige arbejdstids begyndelse	104,06	105,72	107,42

**§ 15 Forskudttidstillæg**

Satserne i § 15, stk. 2 reguleres på følgende måde:

	1.3.2017 (kr.)	1.3.2018 (kr.)	1.3.2019 (kr.)
1. 19-22	24,29	24,68	25,08
2. 22-06	39,38	40,01	40,65
3. efter 24.00	47,88	48,65	49,43

**§ 29 Smudstillæg**

Satserne i § 29 reguleres på følgende måde:

1.3.2017	kr.	5,30
1.3.2018	kr.	5,39
1.3.2019	kr.	5,47

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**garantibetaling**

Parterne er enige om, at timelønnen i § 4 forhøjes med kr. 1,75. Herefter svarer timelønnen med tillæg af vaskeritillægget i § 9 til nugældende garantibetaling i § 6.

§ 6 udgår herefter og § 4 får følgende ordlyd:

**"§ 4. Timeløn**

*Den normale timeløn andrager fra den lønningsuge hvor 1. marts indgår for 1. marts 2017*

voksne arbejdere kr. 122,75

arbejdere under 18 år kr. 96,44 "

§ 8 bliver til § 7 og 1. afsnit får følgende ordlyd:

**"§ 7. Anciennitetstillæg m.v.**

*Efter 12 måneders ansættelse tillægges timelønnen et anciennitetstillæg på kr. 9,20 kr. Der kan ikke foretages modregning i stigningen på kr. 0,50 der blev givet 1. marts 2011."*

§ 7, 2. afsnit udgår. Resten af § 7 bevares uændret.

Det tilføjes bestemmelsen, at arbejdere under 18 år, der opnår 12 måneders anciennitet, oppebærer et timetillæg på 1,75 kr., som bortfalder ved overgang til voksenløn.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 10. marts 2017

  
DI Overenskomst II v/DI

  
3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**mindste timeantal i sommerperioden**

Parterne er enige om, at tilføje følgende til overenskomstens § 2, stk. 2, 3. afsnit:

*"I perioden fra 1. juni til 31. august skal den ugentlige arbejdstid dog mindst andrage 8 timer"*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

j

**VASKERIOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017**

**Nr. 24**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**nedsættelse af udvalg vedrørende opkvalificering af medarbejderne**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der skal drøfte medarbejdernes faglige opkvalificering og honorering af særlige faglige færdigheder.

Det er en forudsætning, at en eventuel honorering af faglige færdigheder, er omkostnings-neutral for arbejdsgiverne.

Arbejdet tilstræbes færdiggjort medio 2018.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

**PROTOKOLLAT**

om

**orientering om vejledning i a-kassen/fagforeningen og uddannelse**

Parterne er enige om, at der tilføjes et 2. afsnit til § 36, stk. 7 med følgende ordlyd:

Ved opsigelse af medarbejdere på grund af virksomhedens forhold skal arbejdsgiveren oplyse medarbejderen om medarbejderens muligheder for uddannelse jf. overenskomstens § 56, stk. 4C, samt om medarbejderens mulighed for vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Manglende orientering er ikke bodspålagt og kan ikke fagretligt forfølges, medmindre der foreligger systematisk overtrædelse af bestemmelsen.

København, den 10. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport