

VINDUESPOLEREROVERENSKOMST OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Vinduespolereroverenskomsten 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 Lokalløn
- 2 Protokollat om Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
- 3 Protokollat om Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DI
- 4 Protokollat om Organisationsaftale om forsøgsordning
- 5 Protokollat om Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag
- 6 Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
- 7 Protokollat om Bedre muligheder for realkompetencevurdering
- 8 Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
- 9 Protokollat om Særlig opsparing
- 10 Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse
- 11 Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
- 12 Protokollat om Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
- 13 Protokollat om Øremærket forældreorlov
- 14 Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie
- 15 Protokollat om Afholdelse af ferie i timer
- 16 Protokollat om Løn under sygdom
- 17 Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
- 18 Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
- 19 Protokollat om Arbejds miljørepræsentanters virke
- 20 Protokollat om Udvalgsarbejde om revision af lønstruktur
- 21 Protokollat om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige Ansættelsesformer
- 22 Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder
- 23 Protokollat om Lønforhold og betalings satser

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lokalløn


Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 4, stk. 1, afsnit 2, erstattes med følgende:

"Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

- *Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time "*

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønftaler i overenskomstperioden

Overenskomstfornyelsen 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn). Parterne har i en række sammenhænge i overenskomstperioden drøftet og konstateret en række barrierer for yderligere udbredelse af muligheden for lokalløn.

Parterne er derfor enige om, umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, at nedsætte et fælles udvalgsarbejde, der skal fremkomme med initiativer, der kan understøtte de lokale parter i forhold til etablering af lokalløn.

Udvalget har til opgave at udfærdige fælles lokallønsguides og -paradigmer for lokallønsmodeller, som kan stilles til rådighed for virksomheder og medarbejdere. I forhold til udbredelsen af det lokale kendskab til lokallønsmuligheder tilstræbes det også, at der i fællesskab afvikles overenskomstsPECIFICKE workshops, hvor virksomheder og tillidsrepræsentanter inviteres.

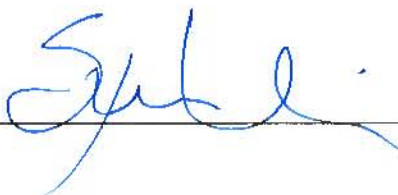
Tilsvarende ønskes det, at udvalget initierer og systematiserer den tekniske bistand fra organisationerne i form af understøttende konsulenttjeneste. Udvalget har også til opgave at skabe retningslinjer for organisationsinvolvering, hvis lokale forhandlinger ikke forløber hensigtsmæssigt. For at fremme dette, bemyndiges Hovedudvalget til at kunne indgå aftaler om eventuelle justeringer af overenskomstgrundlaget som forsøgsordning i overenskomstperioden.

Udvalget skal have færdiggjort udfærdigelsen af materiale til de lokale parter senest 1. september 2020.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DI

Parterne har i tilslutning til temaet administrative forenklinger drøftet den mellem DI og 3F Transportgruppen gældende feriepengegarantiordning samt parternes feriefond, Feriefonden for DI.

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra DI og 3F Transportgruppen, som skal vurdere de tekniske og juridiske muligheder for, at virksomhederne kan vælge mellem anvendelse af feriepengegarantiordningen og indbetaling til FerieKonto, men således, at eventuelle uhævede feriemidler i alle tilfælde skal indbetales til Feriefonden for DI.

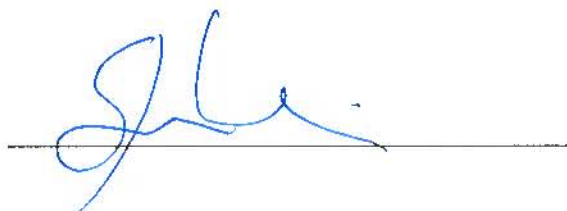
Såfremt det er nødvendigt for at få afklaring over de lovmæssige muligheder, retter parterne i fællesskab henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond om mulighederne for at etablere ovennævnte ordning.

Parterne er endvidere enige om, at rette henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond for at drøfte den fremtidige kontrol af indbetaling af uhævede feriemidler til Feriefonden for DI.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om


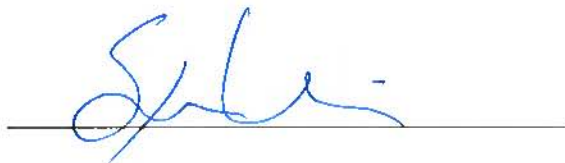
Organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens Bilag 6 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag

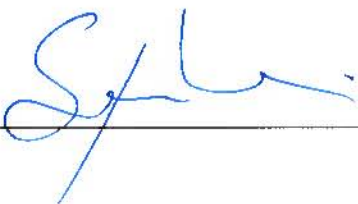
Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag på Vinduespolereroverenskomsten.

Optrappingsordning af særlig opsparingsbidrag omfattet af Vinduespolereroverenskomsten

Når en virksomhed indmeldes i DIO II, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapping af særlig opsparingsbidrag, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter virksomhedens indmeldelse i DI til 3F's Transportgruppe.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

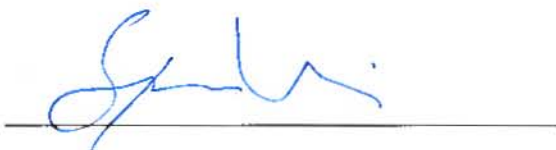
Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at følge udvalgsarbejdet på fællesoverenskomsten, jf. fællesoverenskomstens protokollat nr. 11.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Bedre muligheder for realkompetencevurdering

Overenskomstparterne er enige om, at det nuværende system til afklaring af medarbejdernes kompetencer i en række tilfælde opleves som tungt. Parterne er derfor enige om at udvide mulighederne for at gennemføre realkompetencevurdering for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder.

Parterne er enige om, at de allerede gennemførte realkompetencevurderinger opfylder nedenstående krav herom.

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i Vinduespolereroverenskomstens § 23.

Nyt stk. 2:

"Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

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

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på Pension-Danmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

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

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

Nyt stk. 4, pkt. A:

"A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

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

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

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

Nyt stk. 4, pkt. C, tredje afsnit (tilpasset nyt pkt. A med to muligheder for realkompetencevurdering):

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

Nyt stk. 4, pkt. C, næstsidste afsnit (sidste sætning er slettet efter praksis i HTSK-fonden):

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

Herudover er parterne enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af § 23. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

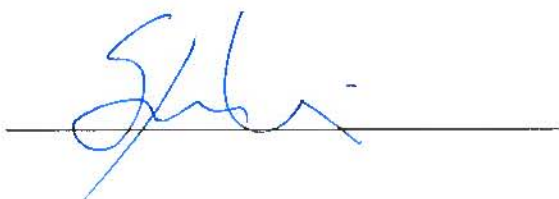
Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Vinduespoleroverenskomstens § 18 som nyt stk. 4 efter det nuværende stk. 3 om ekstra lønmodtagerbidrag:

*"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere."*

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i Vinduespolereroverenskomstens § 11, stk. 4 ændres til følgende:

" Stk. 4. Særlig opsparing

Ikke-pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing for ikke-pensionsberettigede medarbejdere 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2020 stiger særlig opsparing for ikke-pensionsberettigede medarbejdere til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 15. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

Pensionsberettigede medarbejdere, som dermed er omfattet af sundhedsordningen, jf. § 18, stk. 1 og stk. 2, opsparer 3,89% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing for pensionsberettigede medarbejdere 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2020 stiger særlig opsparing for pensionsberettigede medarbejdere til 4,89 % af den ferieberettigede løn. Pr. 15. marts 2021 til 5,89% af den ferieberettigede løn og pr. 15. marts 2022 til 6,89% af den ferieberettigede løn.

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

- *Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*

- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

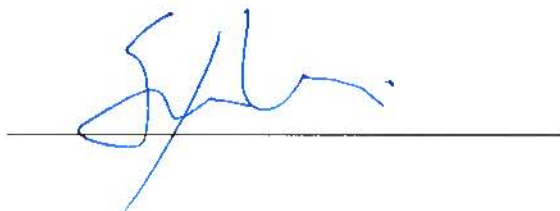
Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

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

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår arbejdsgiverorganisationerne.”

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

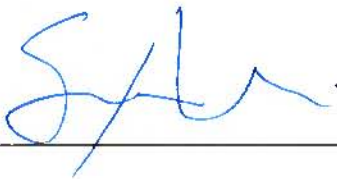
DI og 3F Transport er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og 3F Transport er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI og 3F Transportgruppen.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Vinduespolereroverenskomstens § 13, stk. 3, efter sidste afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Vinduespolereroverenskomstens § 13, som nyt stk. 4:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

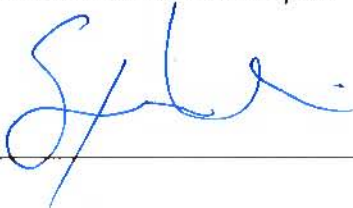
Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

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

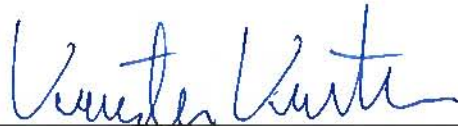
Som følge af ovenstående bliver det nuværende Vinduespolereroverenskomstens § 13, stk. 4 til § 13, stk. 5, og § 13, stk. 5 bliver til § 13, stk. 6 osv.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes Vinduespolereroverenskomstens nuværende § 13, stk. 4:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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 pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 11, stk. 4.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

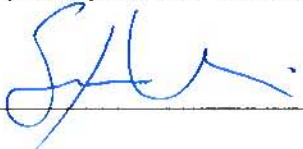
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

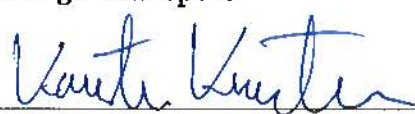
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 11, stk. 4.”

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 13, stk. 8, efter sidste afsnit tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

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

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

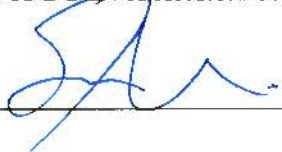
Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

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

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

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ferie og overførsel af den 5. ferieuge

Som konsekvens af ændringen af Standardaftale A ændres § 11, stk. 1 til:

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

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

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om at foretage følgende ændringer:

§ 11, stk. 2, ændres til:

"Stk. 2. Overførsel

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferien overføres, skal den afholdes. (Denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020.)"

"Stk. 3. Skriftlig aftale

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb (indtil 1. januar 2021: inden den 30. september inden ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som bilag 3 optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes, skal aftalen mindst indeholde sammen punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne."

Stk. 3 om Feriefridage er herefter stk. 4 og stk. 4 er stk. 5.

Bilag 3, stk. 3.1, ændres til følgende:

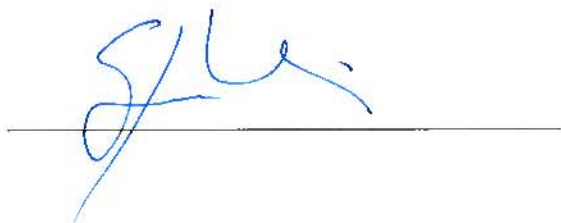
"Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb)."

Bilag 3, stk. 3.4. ændres til følgende:

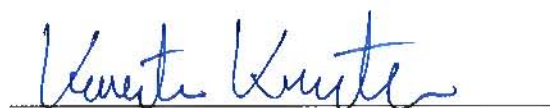
"Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal betale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale."

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Serviceoverenskomsten.

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt stk. 3 i Vinduespolereroverenskomstens § 11 med følgende tekst:

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

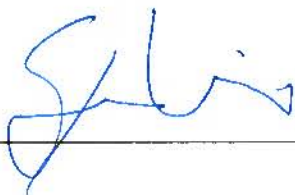
Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes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

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

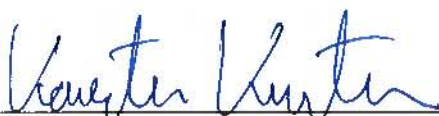
De følgende stykker i § 11 flyttes således at stk. 3 bliver til stk. 4 osv.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom


Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 13, stk. 1, første og andet afsnit, ændres til følgende:

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

Supplerende sygeløn ydes maksimalt for 107 kalenderdage (inklusive arbejdsgiverperioden) inden for 12 på hinanden følgende måneder."

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Vinduespoleroverenskomstens § 23, stk. 4, pkt. E til § 14, stk. 6. Der er enighed om følgende nye § 14, stk. 6 (som dermed rummer den eksisterende § 14, stk. 6, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i § 23, stk. 4, pkt. E), og at § 23, stk. 4, pkt. E udgår:

”1.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 23, stk. 4 A, pkt. b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.

a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og*
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden,*
- at virksomheden kan opnå fuld dækning for samtlige udgifter fra HTSK-fonden.*

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen."

I § 23, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

"Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 14, stk. 6."

I § 23, stk. 6, ændres henvisningen, så andet afsnit får følgende ordlyd:

"Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 14, stk. 6, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3."

Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

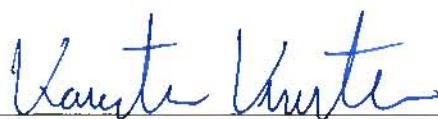
Det forudsætter, at der sker tilpasning i det administrative system om ansøgning og udbetaling af støtte.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens § 31, næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljørepræsentanters virke

Parterne er enige om at tilføje en nye bestemmelser til § 19 Tillidsrepræsentanter, som herefter ændrer titel til "Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter". Samtidigt slettes indledningens afsnit.

Den nye § 50 får følgende ordlyd:

Stk. 15. Samarbejde og opgaver

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

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

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

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

Arbejds miljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

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

Stk. 16. Frihed til opgaver

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

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

Stk. 17. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser*

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

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

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 18. Adgang til elektroniske hjælpemidler*

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

De med * markerede bestemmelser træder i kraft den 1. juni 2020.”

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



VINDUESPOLEREROVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 20

PROTOKOLLAT

Om

Revision af lønstruktur og opmålings- og tidsfastsættelsessystem

Parterne er enig om, at forny overenskomstens Protokollat 7 med følgende tilføjelse:

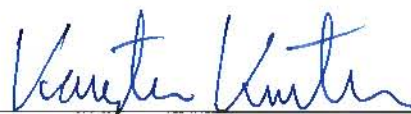
"Eventuelle udgifter til tidsstudier, byggeteknisk bistand og lignende, som udvalget er enige om at afholde, kan blive godtgjort af Handels- og Transportbranchens Udviklings og Samarbejdsfond."

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes fælles udvalgsarbejder, på de respektive overenskomstområder, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.


Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 udvalg på Vinduespolereroverenskomsten bestående af parterne. Udvalget kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra Vinduespolereroverenskomsten. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalgene har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen, ligesom der er enighed om, at der kan søges om støtte til sådanne projekter i HTUS fonden.

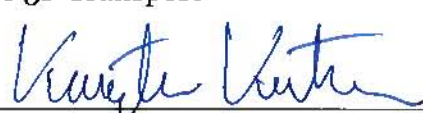
Det respektive udvalg skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at der i Vinduespolereroverenskomstens tilføjes et bilag 8, hvoraf følgende fremgår:

Overskriften er "*Bilag 8. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing*"

"Stk. 1. Særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 11, stk. 4, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. §§ 3 og 5, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 11, stk. 4 fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 11, stk. 4, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 11, stk. 4.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Vinduespolereroverenskomsten, skal tages højde for, at der efter Vinduespolereroverenskomstens § 11, stk. 4 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

”Organisationsaftale om forståelsen af det nye bilag 8, stk. 1 i Vinduespolereroverenskomsten, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Vinduespolereroverenskomstens bilag 8, stk. 1, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.”

Bilag 8, stk. 2, får følgende ordlyd:

”Stk. 2. Pension

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

*Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.”*

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

Parterne er enige om, at der i Vinduespolereroverenskomstens § 31, indsættes et nyt afsnit efter næstsidste afsnit med følgende ordlyd:

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

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§3 Tidløn

Stk. 1

Normallønnen for øvede udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 136,83

Pr. 15. marts 2021: kr. 140,03

Pr. 15. marts 2022: kr. 143,18

Stk. 2

Grundlønnen for uøvede udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 134,62

Pr. 15. marts 2021: kr. 137,82

Pr. 15. marts 2022: kr. 140,97

§ 5 Akkordløn

Minutfaktoren udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 1,50

Pr. 15. marts 2021: kr. 1,52

Pr. 15. marts 2022: kr. 1,54

Stk. 5 timetillæg udgør

Pr. 15. marts 2020: kr. 40,31

Pr. 15. marts 2021: kr. 41,37

Pr. 15. marts 2022: kr. 42,38

København, den 3. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport