Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Hjem-Is overenskomsten 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 samt godkendelse i 3F Transportgruppens kompetente forsamling.

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

1. Aftale om lokalløn
2. Organisationsaftale om Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
3. Organisationsaftale om Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DEA
4. Aftale om Organisationsaftale om forsøgsordning
5. Aftale om førerkort til den digitale takograf
6. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
7. Organisationsaftale om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
8. Aftale om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
9. Aftale om særlig opsparing
10. Organisationsaftale om databeskyttelse
11. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanter
12. Organisationsaftale om afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
13. Aftale om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
14. Aftale om overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
15. Aftale om øremærket forældreorlov
16. Afholdelse af ferie i timer
17. Aftale om Udviklings- og Samarbejdsfond for sælgere i Hjem-Is Danmark AS
18. Aftale om lønforhold og betalingssatser
19. Aftale om overenskomstens varighed
20. Aftale om bedre muligheder for realkompetencevurdering
21. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
22. Aftale om sundhedsordning

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Nr. 1

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

lokalløn

Parterne er enige om, at § 5, litra a, afsnit 1, 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 "*

Parterne er derudover enige om, at sidste afsnit i § 5, litra a, erstattes med:

"Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Nr. 2

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Organisationsaftale

Om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler 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 overenskomstspecifikke 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 Organisationsudvalget 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 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nr. 3

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Organisationsaftale

om

Feriepengegarantiordning og Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nr. 4

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at Bilag 6 "Organisationsaftale om forsøgsordning" ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

Som konsekvens heraf erstattes første afsnit i Bilag 6 med følgende:

"Nedenstående aftaler vedrørende forsøgsordningen, som blev indgået ved overenskomstfornyelsen i 2017, gøres permanent ved overenskomstfornyelsen i 2020."

Sidste afsnit i Bilag 6 udgår.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nr. 5

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Førerkort til den digitale takograf

Parterne er enige om at indsætte følgende indhold i et nyt bilag 7:

"Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiger ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostningerne kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder chaufføren selv omkostningerne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

ORGANISATIONSAFTALE

om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

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.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

Nr. 6

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstområdets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknogier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nr. 7

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

ORGANISATIONSAFTALE

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 nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalget vil i dets arbejde inddrage de erfaringer, der allerede er opnået fra andre overenskomster inden for DA's medlemsorganisationer

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nr. 8

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

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 § 25 som et nyt 5. afsnit (lige før "Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse"):

"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."

Det nuværende 6. afsnit bliver herefter til 7. afsnit.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

Om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i § 8 ændres til følgende:

"***§ 8. Særlig opsparing***

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridags-opsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

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."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

ORGANISATIONSAFTALE

om

databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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.

Danske Erhverv Arbejdsgiver 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 Danske Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at det nuværende indhold i § 16, benævnes punkt "**A.**"

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter § 16, 1. afsnit indsættes følgende nye afsnit med ikrafttræden 1. juni 2020, om arbejdsmiljørepræsentanters opgaver, deltagelse i relevante kurser, adgang til IT-faciliteter og tid til opgaver, som nyt punkt B, C, D og E:

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

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

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

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

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

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

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

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

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

D. *Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 15, stk. 9, D.*

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

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

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

ORGANISATIONSAFTALE

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.

Parterne er endvidere enige om at afvente udfaldet af udvalgsarbejdet, herunder drøfte konklusionerne fra udvalgene, når disse foreligger.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Nr. 13

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes i § 13, stk. 2, 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 § 13 som nyt stk. 3:

"Stk. 3. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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 stk. 3 – stk. 8, herefter til stk. 4 – stk. 9.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes nuværende § 13, stk. 3:

"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. § 8.

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 børneomsorgsdag 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. § 8."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Nr. 15

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Øremærket forældreorlov

I § 13, stk. 6, 1. afsnit, udgår "betaling" og erstattes af: "fuld løn".

§ 13, stk. 6, 4. afsnit, udgår.

Parterne er enige om, at der i § 13, stk. 6, 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.

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."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

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 Hjem-Is overenskomsten.

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt sidste afsnit i § 10:

"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, der ikke er erstatningsfridage, 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."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Udviklings- og Samarbejdsfond for sælgere i Hjem-Is Danmark A/S

Parterne er enige om, at bilag 5, første afsnit, udgår og erstattes af følgende formulering:

"Der er oprettet en Udviklings- og Samarbejdsfond for sælgere i Hjem-Is Danmark A/S."

Bilag 5, sidste 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 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 4. Grundløn

Den normale timeløn udgør

pr. 1. marts 2020 kr. 130,60,
pr. 1. marts 2021 kr. 133,80 og
pr. 1. marts 2022 kr. 136,95.

§ 8. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Nr. 19

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

overenskomstens varighed

I § 29 udgår *"1. marts 2017"* og erstattes af: *"1. marts 2020"*.

I § 29 udgår "*2020*" og erstattes af: "*2023*".

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

bedre muligheder for realkompetencevurdering

I § 22 indsættes et nyt stk. 1 med følgende indhold:

"Stk. 1. 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.

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."

Nuværende 1. – 3. afsnit bliver herefter et nyt stk. 2 med overskriften ***"Selvvalgt uddannelse"***.

Nuværende afsnit om ***"Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening"*** bliver herefter nyt stk. 3.

I § 22 indføjes et nyt 4. afsnit med følgende indhold:

"Realkompetencevurdering
Alle medarbejdere med 1 års uafbrudt anciennitet i virksomheden har ret til at få fri med sædvanlig løn til at deltage i en realkompetencevurdering i forhold til 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 realkompetencevurderingen, og senest 6 måneder efter ønsket er fremsat skriftligt overfor virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifter hertil dækkes gennem støtte fra kompetencefonden og evt. løntabsgodtgørelse (fx VEU-godtgørelse).

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra kompetencefonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt a) og b). 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 Hjem-Is som forudsætning for bevilling af støtte fra kompetencefonden."

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

uddannelse ved opsigelse

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.

Parterne ønsker derfor at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så uddannelse med støtte fra Kompetencefonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetencefond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Nuværende § 23 bliver til § 23, stk. 1.

Såfremt Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasning i lovgivningen, vil nedenstående blive tilføjet som nyt stk. 2 i § 23:

"Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

a. *Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetencefonden kan kræve dokumentation fra begge parter.*

b. *Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetencefonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.*

c. *Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetencefonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*

d. *Kompetenceudvikling med støtte fra Kompetencefonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.*

Støtten fra Kompetencefonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet."

Nr. 21

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen | **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Hjem-Is Danmark A/S

Nr. 22

Overenskomstforhandlingerne 2020

Hjem-Is overenskomsten

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Aftale

om

sundhedsordning

I § 25 indsættes nyt 4. afsnit med følgende indhold:

"I det samlede indbetalte pensionsbeløb er der indeholdt betaling til den dertilhørende sundhedsordning i Pension Danmark."

Nærværende aftale træder i kraft den 1. juli 2020.

København, den 18. marts 2020

3F Transportgruppen **Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Hjem-Is Danmark A/S