

OVERENSKOMST

MELLEM

STORBUTIKKERNES FORHANDLINGSUDVALG

for

Brugsforeningen for Als og Sundeved

og

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Marts 2020

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstområde	2
§ 2. Arbejdstiden	2
§ 3. Tidløn	2
§ 4. Forskudt arbejdstid	2
§ 5. Overarbejde.....	3
§ 6. Ferie	3
§ 7. Feriefridage	5
§ 8. Særlig opsparing	6
§ 9. Lønudbetaling.....	7
§ 10. Arbejdstøj	7
§ 11. Sygdom, børneomsorgsdage, graviditet, adoption og barsel	7
§ 12. Arbejdsforholdets ophør	10
§ 13. Arbejdsmarkedspension	11
§ 14. Seniorordning	11
§ 15. Retsforhold	12
§ 16. Opsigelse af overenskomst	12
Protokollat I - Kompetenceudviklingsfond	13
Protokollat II - Samarbejdsfond	13
Protokollat III – Vikarer	13

§ 1. Overenskomstområde

Denne overenskomst omfatter al rengøringsarbejde i Brugsforeningen for Als og Sundved, Sønderborg under 3F's dækningsområde.

Områder der, for disse funktioner, hidtil har været dækket af andre overenskomster, er fortsat dækket af disse.

§ 2. Arbejdstiden

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.
2. Normalarbejdstiden lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 - lørdage dog mellem kl. 06.00 og kl. 14.00.
3. Den daglige, normale arbejdstid fastlægges ved lokal forhandling.

§ 3. Tidløn

A. Voksne medarbejdere kr. pr. time:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
135,47	138,67	141,82

B. Unge under 18 år kr. pr. time:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
72,42	74,34	76,23

§ 4. Forskudt arbejdstid

For arbejde på forskudt arbejdstid mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 betales et tillæg på kr. pr. time:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
14,38	14,61	14,84

For arbejde på søn- og helligdage betales for alle arbejdstimer et søn- og helligdags-tillæg på kr. pr. time:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
21,18	21,52	21,87

For unge under 18 år er tillægget det halve af ovennævnte satser.

Hovedrengøring:

Ved hovedrengøring i Spisekrogen, der udføres efter kl. 18.00, ydes et tillæg på kr. pr. time:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
21,92	22,27	22,62

Tillægget indgår ikke i beregning af overarbejde.

Firmaanciennitet:

Til medarbejdere, som er ansat i november måned, og som har været uafbrudt beskæftiget i mere end 1 år, udbetales sammen med november månedslønnen et beløb på kr.:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
535,55	544,12	552,83

Til medarbejdere med mere end 2 års uafbrudt beskæftigelse udbetales sammen med november månedslønnen et beløb på kr.:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1.137,41	1.155,61	1.174,10

§ 5. Overarbejde

Særregel for deltidsbeskæftigede medarbejdere (dvs. personale med normal arbejdstid under den i § 2 anførte):

1. Arbejde ud over den aftalte plantid, men inden for den i § 2 anførte, betales med almindelig timeløn.
2. Overarbejde, ud over 8 timers arbejde dagligt, betales med:
50 % for de 3 første timer og derefter 100 % pr. time.

§ 6. Ferie

Feriegodtgørelsen udgør 15 %.

Ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage.

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

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Restferie kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

Såfremt en deltidsansat medarbejder kan godtgøre, at feriegodtgørelse giver en dækning, der er mere end kr. 500,00 større end ferie med løn + ferietillæg, er virksomheden indforstået med at udrede differencen.

Ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende om ferie:

1. Tvistigheder

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om:

1. At der pr. ferieafholdelsesår maksimalt kan overføres 5 dage.
2. At der ved ferieafholdelsesårets afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
3. At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
4. At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesårets afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
5. Overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
6. Overført ferie kan dog kun varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
7. Overført ferie kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette.

4. Ferieophør

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

5. Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes.

Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

6. Andre aftaler

Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.

§ 7. Feriefridage

Medarbejdere beregnes, i overensstemmelse med Ferielovens principper for optjening og afholdelse, 5 feriefridage, der lægges i overensstemmelse med Ferielovens principper om afholdelse. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.

Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.

Feriefridage afholdes så vidt muligt som hele fridage.

Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven. Med virkning fra 1. september 2020 gælder følgende vedrørende feriefridage for alle medarbejdere ansat på overenskomsten:

1. Opsparing

1. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.
2. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
3. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
4. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens

gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

2. Afholdelse

1. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor først overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.
2. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
3. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.
4. Medarbejdere på ferieordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5% af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.
5. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som restferie efter ferieloven.

3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

4. Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

5. Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 1. september 2020

Feriefridage optjent i 2019 er til rådighed pr. 1. maj 2020. Feriefridage optjent fra 1. januar 2020 til 31. august 2020 er til rådighed pr. 1. september 2020.

Eventuelle uforbrugte feriefridage fra optjeningsåret 2019 overføres automatisk pr. 1. september 2020 til det nye ferieafholdelsesår.

§ 8. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
4 %	5 %	6 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Saldoen opgøres og beløbet udbetales alene med første lønudbetaling i maj eller ved fratræden.

Medarbejderen kan vælge at anvende det optjente beløb til fridage, ekstra indbetaling på pensionsordning, børneomsorgsdage, seniorfrihed eller udbetaling af indestående på kontoen ved kalenderårets udløb.

§ 9. Lønudbetaling

1. Sker månedsvis bagud.
2. Når en medarbejders arbejdsforhold ophører udbetales tilgodehavende løn m.v. snarest efter, at en samlet opgørelse over medarbejderens økonomiske mellemværende med virksomheden har fundet sted.

§ 10. Arbejdstøj

Virksomheden stiller arbejdstøj til rådighed.

Ved beskæftigelse i produktionslokaler/vådtrum stilles træsko til rådighed.

§ 11. Sygdom, børneomsorgsdage, graviditet, adoption og barsel

Udeblivelse og sygdom:

1. Såfremt en rengøringsassistent udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden hertil, så hurtigt som muligt, gives til virksomheden.
2. 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 ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Medarbejdere, der ønsker at holde fri ved lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparingsordning, jf. § 7, svarende til det faktiske fravær. Virksomheden kan forlange dokumentation for, at udeblivelse skyldes sygdom ved afgivelse af tro- og love erklæring eller ved lægeattest.

Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse 1 af 2 dage hyppigt forekommer.

3. Virksomheden udbetaler dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder arbejdsskade i henhold til den til enhver tid gældende dagpenge-lov.

Såfremt en medarbejder en arbejdsdag må forlade arbejdet på grund af sygdom, ydes der løn under sygdom for de resterende arbejdstimer.

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes der, hvis 1. sygedag indtræder senest samtidig med opnåelsen af 6 måneders anciennitet, løn under sygdom.

Løn under sygdom ydes maksimalt for 70 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden).

Erstatning for arbejdsskade ydes maksimalt for 100 kalenderdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder (inkl. arbejdsgiverperioden).

Erhvervsbetinget lidelse betragtes som sygdom og ikke som arbejdsskade.

4. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsersdage.

Frihed ved barns sygdom:

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 de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere en fridag. Denne fridag holdes uden løn.

Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via sin særlige opsparing efter de herom gældende regler.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig opsparingsordning, jf. reglerne i § 7 svarende til det faktiske fravær.

Børns indlæggelse:

Til medarbejdere med 1 års anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospitalet med medarbejderens syge

barn under 14 år. Det gælder også, når indlæggelsen foregår helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet og der er maksimalt frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 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.

Graviditet, adoption og barsel

Der tilkommer den fastansatte kvindelige medarbejder, som på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødsel (graviditetsorlov/barselsorlov).

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

Der tilkommer den fastansatte adoptant, som på barnets hjemkomsttidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Under samme betingelser betales der indtil 2 ugers fædreorlov.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder virksomheden fuld løn under forældreorloven i indtil 13 uger. Hver af forældrene har heraf ret til 5 ugers betaling. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forældre.

De 13 ugers betalt orlov skal afholdes inden 52 uger efter fødslen.

Medmindre det aftales med virksomheden, skal denne forældreorlov varsles af medarbejderen med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales med virksomheden.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Med virkning fra 1. oktober 2020 gælder følgende:

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

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

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

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

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 virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Ekstra pensionsbidrag

Under den 14 ugers barselsorlov ydes der et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt på kr. pr. mdr.:

Virksomhed	1.360,00
Medarbejder	680,00
I alt	2.040,00

§ 12. Arbejdsforholdets ophør

Opsigelsesvarsel:

1. Efter 1 måneds uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra begge sider 14 dage.
2. Efter 4 måneders uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra begge sider 1 måned til udgangen af en måned.

Ovennævnte regler gælder ikke for afløsningspersonale.

3. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i fagforening/A-kasse.

4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved kontraktsophør, herunder i forbindelse med sikkerhedsopsigelser, kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

§ 13. Arbejdsmarkedspension

Medarbejdere er omfattet af den mellem LO og BA indgåede aftale om arbejdsmarkedspension. Bidraget udredes med 2/3 af virksomheden og 1/3 af medarbejderen. Medarbejderen indtræder i ordningen efter 3 måneders anciennitet eller hvis medarbejderen allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension herunder i et EU/EØS-land.

Bidraget andrager: 11,4 %

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende:

Hvis medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.

Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 14. Seniorordning

Medarbejderen kan, fra 5 år før den til enhver tid gældende pensionsalder for den enkelte medarbejder, indgå i en seniorordning med det formål at reducere arbejdstiden.

Til finansiering af medarbejderens seniorfridage kan medarbejderen vælge at konvertere følgende elementer:

- Den løbende pensionsindbetaling kan konverteres til et løntillæg, dog kun i det omfang, hvor forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat kan dækkes.
- Det særlige løntillæg i § 7 kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvis sammen med den almindelige lønudbetaling.

- Feriefridage (5 feriefridage svarer til 2,25 %, 1 feriedag svarer til 0,45 % af den oppebårne årsløn) kan konverteres til et løntillæg, som udbetales månedsvist sammen med den almindelige lønudbetaling.

For alle konverteringer gælder det, at der ikke ændres på det overenskomstmæssige beregningsgrundlag, og konverteringerne er således omkostningsneutrale for virksomheden.

§ 15. Retsforhold

Som retsligt grundlag i overenskomstforholdet gælder den mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark til enhver tid gældende aftalte hovedaftale (i øjeblikket Hovedaftale mellem Landsorganisationen i Danmark (LO) og Brugsforeningsbevægelsens Arbejdsgiverorganisation med bilag af 2020).

§ 16. Opsigelse af overenskomst

Nugældende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2020 og kan af en af overenskomstparterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

København, den 16. februar 2021

For 3F Privat Service, Hotel og Restauration:

Rasmus K. Kruse

For Storbutikkernes Forhandlingsudvalg:

Majken Skovgaard

Pernille Wikkelsø

Protokollat I - Kompetenceudviklingsfond

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

For de øvrige betingelser for ordningen henvises til overenskomsttaftalen mellem 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Storbutikkernes forhandlingsudvalg 3.57.0.

Protokollat II - Samarbejdsfond

Fonden tilføres 15 øre pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres 5 øre pr. præsteret arbejdstime, dvs. i alt 20 øre. Beløbet kan anvendes til styrkelse og finansiering af samarbejdet om at udvikle og administrere branchens uddannelser og overenskomster.

Der kan alene anvendes midler fra kontoen under forudsætning af, at der er enighed herom.

Er midlerne ikke anvendt ved overenskomstperiodens udløb, videreføres beløbet til den kommende overenskomstperiode. Såfremt der ved udløbet af denne overenskomstperiode henstår midler på kontoen, udbetales disse mellem overenskomsterne med 50 % til hver.

Protokollat III – Vikarer

I situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (eller 3Fs lokalafdeling, såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden) skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutyper virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører for virksomheden.