

# THORKIL GRØN SAMLECENTRAL I/S, HANSTHOLM

OVERENSKOMST  
**2017 – 2020**

Mellem

DI Overenskomst II (DSA)

og

3F Thy – Mors

DI nr. 794579



# **Thorkil Grøn Samlecentral I/S, Hanstholm**

**OVERENSKOMST**

**2017 - 2020**

mellem

**DI Overenskomst II (DSA)**

og

**3F THY - MORS**

## § 1. Lønforhold

Timelønnen for udlignede timer stiger pr. 1. marts 2017 med kr. 2,50. Derefter udgør timelønnen i alt kr. 192,33.

Timelønnen stiger pr. 1. marts 2018 med kr. 2,50. Derefter udgør timelønnen i alt kr. 194,83.

Timelønnen stiger pr. 1. marts 2019 med kr. 2,50. Derefter udgør timelønnen i alt kr. 197,33.

Såfremt man på virksomheden enes om at konvertere betalte spisepauser til at være inkluderet i timelønsbetalingen, tillægges ovennævnte satser 14,28 %. Disse 14,28 % modregnes i timetallet.

Weekend og søgnehellidage betales med 50 % - tillæg fra lørdag morgen kl. 02.00 til søndag aften kl. 19.00 og på søgnehellidage fra kl. 24.00 til kl. 24.00.

Den 24. december (juleaftensdag) og den 31. december (nytårsaftensdag) - regnet fra kl. 7.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - hele fridage med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med overarbejdstillæg på 100 pct.

Anm:

Parterne er enige om, at bestemmelsen om 50 % tillægget på timelønsstigningen er tillagt anciennitetstillægget i indeværende overenskomstperiode, hvorefter 50 % tillægget genindføres.

## § 2. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

### Stk. 2

For afviklingen af de således etablerede feriefridage gælder følgende:

#### a. Medarbejdere på uge- eller månedsløn

Disse medarbejdere holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage, end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

#### b. Medarbejdere med søgnehellidagsgodtgørelse

Disse medarbejdere opsparer 2,25 % af den overenskomstmæssige løn, dog eksklusive betaling for overarbejde.

For hver feriefridag á 7,4 time udbetales á conto kr. 750,00. For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

### **Stk. 3**

For såvel medarbejdere på uge- eller månedsløn (a) som medarbejdere med søgnehelligdagsgodtgørelse (b) gælder følgende:

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres 5 feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

## **§ 2a. Seniorordning**

Fællesoverenskomstens bestemmelse om seniorordning er gældende.

## **§ 3. Feriegodtgørelse**

Der ydes feriegodtgørelse i.h.t. ferieloven. DI garanterer for beløbet.

## **§ 3a. Søgnehelligdage og særlig opsparing**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer søgnehelligdagsgodtgørelse og særlig opsparing. Opsparingen udgør 5,5 % af den ferieberettigende løn.

Med virkning fra henholdsvis den 1. marts 2017 forhøjes bidraget med 0,7 % til i alt 6,2 %, den 1. marts 2018 med 0,7 % til i alt 6,9 % og den 1. marts 2019 med 0,6 % til i alt 7,5 %.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

## **§ 4. Fremmøde**

Mindstebetaling for fremmøde er 4 timer.

## **§ 5. Varsling**

Skibe skal melde til senest kl. 17.00, og folkene skal, så vidt det er muligt, tilkaldes inden kl. 18.00.

Såfremt skibene ikke er tilmeldt inden kl. 17.00, og virksomheden derfor tilkalder folk efter kl. 18.00, betales et tillæg på 1 timeløn pr. arbejdsdag.

På grund af force majeure kan denne bestemmelse suspenderes for ikke hjemmehørende skibe. Ved force majeure menes havari og uvarslede vejsituationer.

Angående fremmøde udarbejdes en virksomhedsplan mellem ledelse og tillidsmand.

## **§ 6. Faglig strid**

Som regel for behandling af faglig strid gælder reglerne, som er aftalt mellem DIO II og 3 F Transport

Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer mellem DA og LO er gældende for denne overenskomst.

## **§ 7. Tillidsmandsregler**

Tillidsmandsregler, der er aftalt mellem DIO II og 3F Transport, er gældende. Selv om antallet af beskæftigede kommer under 6, gælder tillidsmandsreglerne.

## **§ 8. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst**

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Arbejderne holdes forsikrede i.h.t. arbejdsskadeforsikringsloven.

Der ydes fuld dækning for 1. sygedag. Ved fuld dækning for 1. sygedag menes den til enhver tid gældende dagpengesats.

Der ydes fuld dækning i indtil 4 uger ved arbejdsskader.

Der ydes fuld løn ved ulykke på arbejdspladsen i de første 6 uger.

Der ydes fuld løn ved sygdom for de første 6 ugers sygdom. Dette gælder for de ansatte, der opfylder anciennitetskravene i § 19.

## **§ 9. Barsel**

Fællesoverenskomstens bestemmelse om barsel er gældende.

## **§ 10. Børns hospitalsindlæggelse**

Fællesoverenskomstens bestemmelse er gældende.

## **§ 11. Aftaler og goder**

Ingen bestående aftaler eller goder må forringes med denne overenskomst.

## **§ 12. Uddannelsesfond**

Arbejdsgiveren betaler til en lokal uddannelsesfond 65 øre pr. præsteret arbejdstime for samtlige beskæftigede arbejdere. Med virkning fra den 1. marts 2012 udgør bidraget 90 øre. Pengene tilsendes 3F Thy-Mors afdeling, mindst 1 gang hvert halve år.

## **§ 12a. Etablering af en lokal samarbejdsfond**

Parterne er enige om at etablere en særlig udviklings- og samarbejdsfond på samme vilkår som er anvendt ved etableringen af HTUS i Fællesoverenskomsten. Fonden dækker de DIO II overenskomster i Hanstholm, der ikke er en del af HTUS. Parterne vil snarest drøfte de nærmere retningslinjer, der skal gælde for fonden. Administration af fonden placeres hos 3F Thy-Mors.

## **§ 13. Generelt**

Eventuelle forhandlinger ført af hovedorganisationerne, som giver resultat lønmæssigt eller med hensyn til arbejdstiden, må straks efterkommes i denne overenskomst.

## **§ 14. Afskedigelse**

For ansatte med 1 års anciennitet og/eller 426 arbejdstimer indføres et opsigelsesvarsel på 3 uger fra arbejdsgiverens side. Med virkning fra den 1. marts 2011 ændres 3 uger til 4 uger.

Dette betyder, at såfremt en medarbejder afskediges i strid med opsigelsesvarslet, eller der ansættes nye medarbejdere, uden samtlige ansatte er tilkaldt, betales 3 ugelønninger á 37 timer til den/de medarbejdere, der bliver berørt.

Nyansættelser må ikke finde sted, hvis nogle af de ansatte går ledige, da disse skal anvendes først, inden nye tages ind.

Der er 1 uges opsigelse fra arbejdstagerside. Hvis arbejdstageren overfor arbejdsgiveren kan dokumentere at have fået andet fast arbejde, bortfalder arbejdstagerens varsel.

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratreden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Bestemmelsen i afsnit 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til afsnit 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i afsnit 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, 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.

Anm:

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

## **§ 15. Information**

De ansatte har, efter forudgående at have meddelt arbejdsgiveren dette, ret til at afholde et informationsmøde af indtil 1 times varighed i arbejdstiden halvårligt, uden at dette medfører løntab.

## **§ 16. Pensionsordning**

Fællesoverenskomstens bestemmelse om pension er gældende.

## **§ 17. Anciennitets- eller bonusordninger**

Eventuelt eksisterende anciennitets- eller bonusordninger på den enkelte virksomhed kan under forudsætning af enighed ændres til andre ordninger, dog kan provenuet i en anden ordning ikke samlet set udgøre et mindre beløb end den eksisterende ordning.

## **§ 18. Ungarbejdere**

En ordning, som går ud på, at i sommermånederne juni, juli og august kan der, såfremt der p.g.a. ferie m.v. ikke kan skaffes kvalificeret voksen arbejdskraft, ansættes unge til en lavere løn 17-årige 80 % og under 17 år 70 % af voksenlønnen.



## § 19. Anciennitet

Til medarbejdere, der har optjent 426 arbejdstimer udbetales et anciennitetstillæg, der udgør 5,75 pr. arbejdstime.

Tillægget forhøjes herefter efter 12 måneders ansættelse med kr. 1,00 pr. time, efter 24 måneders ansættelse yderligere kr. 1,00, efter 36 måneders ansættelse yderligere kr. 1,00 pr. time og efter 48 måneders ansættelse yderligere kr. 1,00 pr. time.

Pr. 1. marts 2017 forhøjes tillægget til medarbejdere med 24 måneders anciennitet med kr. 1,50. Pr. 1. marts 2018 forhøjes tillægget til medarbejdere med 36 måneders anciennitet med kr. 1,50. Pr. 1. marts 2019 forhøjes tillægget til medarbejdere med 48 måneders anciennitet med kr. 1,50.

Anciennitetstillægget udbetales løbende ved hver lønudbetaling.

## § 20. Kompetenceudvikling

**Stk. 1.** Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchernes konkurrenceevne, for udvikling af bredere job, og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Derfor er det vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

**Stk. 2.** Parterne anbefaler, at virksomhederne udarbejder en samlet plan for kompetenceudvikling, herunder uddannelse. En sådan plan bør omfatte grunduddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling, og den bør omfatte samtlige medarbejdere. Planen bør revideres mindst en gang om året.

**Stk. 3.** Virksomhedens plan for kompetenceudvikling/efteruddannelse bør være så specifik, at der for hver medarbejder og for mindst et år frem er fastlagt kompetenceudviklingsmål samt uddannelses- eller kompetenceudviklingsaktiviteter som følge heraf.

**Stk. 4.** Kompetenceudviklingsplanen bør endvidere omfatte virksomhedens aktivitet med hensyn til erhvervsuddannelse, både af nye medarbejdere, der ansættes på en lærlingekontrakt i henhold til lov om erhvervsuddannelser og allerede ansatte medarbejdere, der tilbydes voksenerhvervsuddannelsesforløb, herunder "Meritvejen".

**Stk. 5.** Parterne er enige om, at medarbejderne bør medinddrages i udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen. For mindre virksomheder bør tillidsrepræsentanten medvirke. Er der ikke valgt en sådan, kan 3 F's lokale afdeling inddrages. I virksomheder med 20 medarbejdere eller derover anbefales det at nedsætte et kompetenceudviklingsudvalg, bestående af et ligeligt antal repræsentanter for ledelsen og medarbejderne, til at drøfte de kompetenceudviklingsaktiviteter, der fremgår af denne overenskomst.

**Stk. 6.** Parterne anbefaler, at alle medarbejdere gives mulighed for, indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning, at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA), jf. reglerne herom i den til enhver tid gældende lov om arbejdsmarkedsuddannelser.

**Stk. 7.** Parterne anbefaler, at medarbejdere, der i forbindelse med deltagelse i et IKA-forløb er vurderet egnede til at deltage i et voksenerhvervsuddannelsesforløb i henhold til ”Meritvejen”, således som denne er fastlagt af Transporterhvervets Uddannelsesråd, gives mulighed herfor indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning.

**Stk. 8.** Parterne anbefaler, at medarbejdere, der angiver at have utilstrækkelige grundlæggende læse- eller regnefærdigheder, får den fornødne frihed til at deltage i en test, der tager sigte på at afklare problemets art og omfang samt at afklare, hvilke tiltag, der vil kunne afhjælpe problemet. Endvidere at der i forlængelse heraf gives mulighed for deltagelse i relevante uddannelsesforløb i henhold til lov om specialundervisning eller lov om forberedende voksenundervisning.

**Stk. 9.** Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 6 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

**Stk. 10.** Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses-tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

**Stk. 11.** Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer sædvanlig overenskomstmæssig løn. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid. Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden.

**Stk. 12.** Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsesestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

**Stk. 13.** Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

**Stk. 14.** Efter endt uddannelsesestid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsesestiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

## § 21. Øvrige bestemmelser

Følgende bestemmelser fra Fællesoverenskomsten mellem DI og 3 F er gældende:

- § 19, stk. 5 om sygdom og afspadsering
- § 20. Børns sygdom og børneomsorgsdage
- § 27. Adgang til lønoplysninger
- § 28. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
- § 29. Underleverandører og vikarer
- § 30. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer.

Bilag 22. Elektroniske dokumenter

Bilag 23. Løndumping – cabotage, politisk samarbejde om dumping samt skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Bilag 24. Implementering af ligelønsloven.

Forsøgsordningen aftalt på Fællesoverenskomstens i indeværende overenskomstperiode vedrørende tillidsrepræsentanter, lokale aftaler og lokalløn.

## § 22. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2017, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

Hanstholm, den 16. maj 2017

3F Thy – Mors

Sign. Niels Jensen

DI Overenskomst II v/DI (DSA)

Sign. Lotte Gaarn Johansen

# THORKIL GRØN SAMLECENTRAL I/S, HANSTHOLM

OVERENSKOMST

**2017 – 2020**

**DI – Dansk Industri**

H. C. Andersens Boulevard 18

1787 København V

Tlf. 3377 3377

di.dk

**3F Fagligt Fælles Forbund**

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf. 70 300 300

3f.dk

