3F Transport

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2021-2023

Overenskomst mellem ATAX Arbejdsgiverforening for persontransport og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for erhvervsmæssig person-transport

med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig service-trafik og buskørsel

mellem

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

og

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

2021 – 2023

3F-varenummer 3028

Indholdsfortegnelse

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik . 4

§ 1. Gyldighedsområde 4
§ 2. Arbejdstid 4
§ 3. Ansættelsesbevis 5
§ 4. Lønperiode 5
§ 5. Basisløn 6
§ 6. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab) 6
§ 7. Særlig opsparing 7
§ 8. Timeløn 7
§ 9. Overarbejde i forbindelse med timeløn 8
§ 10. Forskudttidstillæg 9
§ 11. Rådighedstillæg 9
§ 12. Pension 9
§ 13. Feriepenge/Feriefridage 10
§ 14. Opsigelse 11
§ 15. Fuldtids- og deltidsansatte 12
§ 16. Sygdom og barsel 12
§ 17. Faglig strid 15
§ 18. Uddannelse 18
§ 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort 19
§ 20. Henvisning til overenskomsten 19
§ 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed 19
§ 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde .. 20
§ 23. Oplysninger om brug af underleverandører 21
§ 24. Varighed og opsigelse 21

Protokollater 22

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg 22
Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation 22
Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler 22
Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder 25
Protokollat 5. Løndumping 26
Protokollat 6. Seniorordning 27

Protokollat 7. Pauser 28
Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere 28
Protokollatet 9. Bøderegulativ 29
Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger 29
Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger 29
Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale 29
Protokollat 13. Lønspecifikationer 30
Bilag 1. Ansættelsesaftale 31

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik

§ 1. Gyldighedsområde

Nærværende overenskomst dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig servicetrafik og tilladelse til erhvervsmæssige persontransport.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale arbejdstid for en fuldtidsansat medarbejder udgør 37 timer, normalt fordelt på 5 dage pr. uge.

1 times spisepause pr. dag er ikke medregnet i arbejdstiden, medmindre andet er aftalt særskilt.

Stk. 2. Varige ændringer i vagtplanen skal ske med 5 arbejdsdages varsel, medmindre der er tale om ændringer grundet i kontraktmæssige forhold, eller akut opståede driftsmæssige forhold. I så fald kan ændringer ske uden varsel.

Varsling af væsentlige ændringer i forhold til skift fra f.eks. dag til nat, skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 3. Medarbejderen er berettiget til 2 ugentlige fridøgn. Disse skal så vidt muligt lægges i sammenhæng, hvis medarbejderen fremsætter ønske herom. Medarbejderen kan fremsætte ønsker om, at 2 ugentlige fridøgn placeres i forbindelse med weekend en gang om måned.

Medmindre andet er aftalt, placerer medarbejderen selv 37 timers effektiv ugentlig arbejdstid indenfor den tid han har vognen til rådighed. Den enkelte vagt kan ikke overstige 13 timer – og Arbejdsmiljølovens bestemmelser skal overholdes.

Stk. 4. Vagter kan aftales på henholdsvis en 4- eller 6-dages uge.

§ 3. Ansættelsesbevis

Virksomheden er forpligtet til at udarbejde skriftligt ansættelsesbevis senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det skriftlige ansættelsesbevis skal indeholde følgende oplysninger:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets starttidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsubestemt ansættelse
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie
- Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor
- Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet
- Øvrige væsentlige vilkår

Hvis der er mangler i ansættelsesbeviset, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller 3F har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

§ 4. Lønperiode

Der træffes i ansættelseskontrakten aftale om lønafregning for hver 14 dage (74 timer) eller som månedsløn. Den månedlige arbejdstidsomregningsfaktor er 160,33 timer. En ændring skal dog varsles til den første i måneden 1 måned forud.

Ved månedsløn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed på medarbejdernes konto senest sidste bankdag i måneden.

Ved 14-dages løn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed senest 4 bank dage efter lønperiodens afslutning.

Der kan også over en 3 måneders periode aflønnes med perioder på 4 uger, 4 uger og 5 uger (37 timer pr. uge).

Arbejdsgiveren er pligtig til at udlevere eller fremsende lønseddel senest 2 uger efter lønudbetaling.

Lønsedler skal udformes således at både basisløn, bonusløn og evt. overtid fremgår. Ligeledes skal timelønnen fremgå.

§ 5. Basisløn

Stk. 1. Denne aflønning er gældende for vogne med taxameter og for al kørsel for kørselskontorer. Basislønnen udgør

	1. oktober 2021	1. oktober 2022
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 24.000,00	kr. 24.200,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 11.077,15	kr. 11.169,46
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 22.154,31	kr. 22.338,93
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 27.692,88	kr. 27.923,66

Som bonusløn tillægges basislønnen 48% af det indkørte beløb udover

	1. oktober 2021	1. oktober 2022
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 53.000,00	kr. 54.000,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 24.462,05	kr. 24.923,59
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 48.924,09	kr. 49.847,19
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 61.155,12	kr. 62.308,98

Stk. 2. Hvis der indføres moms på taxikørsel, beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

§ 6. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab)

Stk. 1. Vælger en vognmand selv at byde på f.eks. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab) eller lægevagtskørsel, der ikke udgår fra et kørselskontor/bestillingskontor, er timelønsbestemmelsen gældende.

Al kørsel fra trafikselskab aflønnes med timeløn. Dog er der for kørsel fra trafikselskab også en basisløn der udgør minimum

	1. oktober 2021	1. oktober 2022
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 24.000,00	kr. 24.200,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 11.077,15	kr. 11.169,46
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 22.154,31	kr. 22.338,93
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 27.692,88	kr. 27.923,66

Stk. 2. Hvis der indføres moms på taxikørsel, beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

§ 7. Særlig opsparing

Der etableres en fond for særlig opsparing. Til fonden indbetales

1. oktober 2021	1. oktober 2022
3%	4,0%

Der skal ske udbetaling til alle, men fordelingen for udbetalingen drøftes i bestyrelsen for fonden.

Der afregnes ikke feriepenge af særlig opsparing.

§ 8. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik, i limousine og vogn med sygetransport tilladelse kan alene udføres på timeløn.

Stk. 2. Arbejdstiden udgør 37 timer eksklusive pauser og der afregnes mindst pr. 15 minut pr. fremmøde. Er arbejdstiden på under 37 timer eksklusive pauser afregnes der mindst pr. 30 minut pr. fremmøde.

1. oktober 2021	1. oktober 2022
kr. 157,90	kr. 161,10

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 3. Timelønnen kan, hvis det aftales særskilt, suppleres med produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusaftaler.

Stk. 4. I forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer før arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 5. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

§ 9. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2021		1. oktober 2022	
1. og 2. time	kr.	34,38	kr.	34,93
3. time	kr.	49,83	kr.	50,63
Derefter	kr.	90,26	kr.	91,71

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2.
Det er intentionen at alt overarbejde afspadseres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsering.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til "negativ afspadsering".

Negativ afspadsering kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsering i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsering.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsering kan opspares.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsering skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsering ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsering til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:
For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadseres i en opsigelsesperiode.

§ 10. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 8, mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

1. oktober 2021	**1. oktober 2022**
kr. 35,56	kr. 36,13

§ 11. Rådighedstillæg

Stk. 1. Hvor en chauffør kører variabelkørsel for et trafikselskab (offentlig service trafik) eller sammenlignelig kørsel betales der et rådighedstillæg svarende til 25% af den til enhver tid gældende normaltimeløn, jf. § 8, hvor chaufføren står til rådighed ved telefon, computer eller lignende i et i forvejen aftalt antal timer.

Stk. 2. Rådighedstillæg kan kun anvendes, hvor chaufføren befinder sig på ansættelsesstedet eller egen hjemadresse og vognløbet er åbent, ellers anvendes timeløn.

Note: *Defineres nærmere af organisationsudvalget.*

§ 12. Pension

Stk. 1. Pensionsordningen omfatter chauffører, som har 2 måneders anciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.
Pensionen udgør 12,0% af den skattepligtige indkomst. Heraf betaler arbejdsgiveren 2/3 og lønmodtageren 1/3.

Hvor der er indgået aftale om bidrag til sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Arbejdsgiveren indbetaler det samlede beløb på lønmodtagerens konto i PensionDanmark. De i PensionDanmark vedtagne regler og bestemmelser er gældende.

Stk. 3.
Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder alene for medarbejdere der er i ansættelse og når folkepensionsalderen den 1. oktober 2021 eller senere.
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejdere ikke valg om udbetaling fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 4. **Nyoptagne virksomheder**
Pensionsordningen indfases således for nye medlemmer af ATAX:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i ATAX betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

- Senest 1 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

- 2 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

- 3 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.
Optrapningsordninger skal godkendes af parterne.

Skulle en vognmand have pensionsordning ved indmeldelse i ATAX kan der kun ske optrapning i forhold til det eksisterende niveau. Er niveauet 12% samlet, kan der ikke ske optrapning og ej heller ved genindmeldelse.

§ 13. Feriepenge/Feriefridage

Stk. 1. I feriegodtgørelse betales 12,5% af lønnen. Feriedage er 25 dage pr. år.

Såfremt arbejdsgiveren ikke anvender den mellem parterne aftalte feriekortordning, indbetales optjente feriepenge 12,5% til Feriekonto i henhold til Ferieloven.

Stk. 2. Feriefridage der afholdes skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter gældende sats for timeløn.

Stk. 3. Placering af feriefridage sker i samarbejde mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, hvor medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.
I de tilfælde hvor medarbejderen ikke afholder sine feriefridage, udbetales de med den til enhver tid gældende timelønssats, hvor en feriefridag svarer til 7,4 time. Udbetalingen finder sted sammen med den første løn i året efter optjeningen eller ved evt. fratræden.

Lønmodtageren er berettiget til 6 feriefridage udover de 25 feriedage.

Der optjenes 0,3 feriefridag for hver afsluttet 11 løndage, dog maksimalt 6 feriefridage pr. år.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1. Følgende opsigelsesregler er gældende:

	Arbejdsgiver	**Lønmodtager**
Under 2 måneders anciennitet	0 kalenderdage	0 kalenderdage
Mellem 2 og 6 måneders anciennitet	7 kalenderdage	0 kalenderdage
Efter 6 måneders anciennitet	14 kalenderdage	7 kalenderdage

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten det beløb, der skulle have været betalt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted. Pr. manglende opsigelsesdag betales der basisløn/timeløn i henhold til § 8.

Hvis medarbejderen påtager sig andet arbejde i opsigelsesperioden bortfalder garantilønnen for de dage, hvor medarbejderen oppebærer anden løn.

I tilfælde af skade eller havari på vognen, bortfalder de nævnte opsigelsesfrister, men medarbejderen skal genansættes, når vognen er klar.

Faste medarbejdere, der afskediges på grund af indskrænkning i virksomheden eller lignende, skal beskæftiges som reservemedarbejdere.

Stk. 2. Der er en fratrædelsesgodtgørelse, efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ved den samme arbejdsgiver, på kr. 5.000,00 og efter 10 år på kr. 10.000,00. Reglen er kun gældende når der er tale om afskedigelse. Desuden skal der være tale om et indtægtstab (ikke tiltræde ny beskæftigelse). Betalingen bortfalder desuden hvis chaufføren kan tilbydes anden varig beskæftigelse i en sammenslutning.

Stk. 3. Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov. Sker der bevilling af plejeorlov jf. servicelovens (pt. § 118) sker der betaling af fratrædelsesgodtgørelse jf. stk. 2.
Vender en chauffør tilbage til sin stilling efter endt plejeorlov, er anciennitet i forhold til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldet.

Ordningen i stk. 3. er en forsøgsordning der evalueres af parterne i løbet af overenskomstperioden 2021 - 2023.

§ 15. Fuldtids- og deltidsansatte

Ved fuldtidsansættelser forpligter arbejdsgiveren sig til udelukkende at ansætte medarbejdere, der ikke samtidig har andet fast erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

Arbejdsgiveren forpligter sig til fortrinsvist at ansætte afløsere uden andet erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

§ 16. Sygdom og barsel

Stk. 1. Sygdom

Under sygdom betales i henhold til Sygedagpengeloven. Dog betaler arbejdsgiveren basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, pr. dag under sygdom i den til enhver tid gældende arbejdsgiverperiode, pt. 30 kalenderdage, af en sygdomsperiode. Regler for sygemelding aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har chaufføren ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Chauffører har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Chauffører der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Chauffører 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. Chauffører under uddannelse der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, til medarbejdere, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Denne frihed gælder alene indehaveren af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt frihed med basisløn/timeløn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 2. Beskæftigelseskravet jf. sygedagpengeloven

For chauffører der ikke lever op til beskæftigelseskravet i forhold til sygedagpengeloven – efter en uge og op til otte uger – her kan vognmanden få udbetalt refusion fra kompetencefonden hvis sygdommen har en varighed på minimum en uge. Det kræver dog at der er dokumentation for betalt sygeløn, samt dokumentation via læge.

Udgifter til ”mulighedserklæring” eller andre erklæringer, dækkes af kompetencefonden.

Stk. 3. Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

Der udbetales basisløn/timeløn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger ligeledes basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, under "fædreorlov".

Arbejdsgiveren yder basisløn/timeløn under forældreorlov i indtil 16 uger.

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

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal holdes 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. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 4. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med basisløn/timeløn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.
Dette kan kun tilkendes en forælder for samme periode.

Stk. 5. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 6. Sygdom og afspadsering

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen og dokumenterer denne i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 17. Faglig strid

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden, eventuelt med inddragelse af den lokale 3F-afdeling. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, så temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.
Har der været lokale forhandlinger, jf. stk. 1, skal referat vedlægges.

Mæglingsmødet skal, hvis en af parterne kræver dette, eller hvis det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingsmændene.

Stk. 3. Organisationsudvalg

Organisationerne nedsætter et stående udvalg. Organisationsudvalget er paritetisk sammensat. Udvalget behandler de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

Hvis der ikke ved organisationsudvalgsmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Stk. 4. Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlerne der har indgået denne overenskomst, dette til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlerne er bindende for organisationerne.

Stk. 5. Faglig voldgift

Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser efter begæring videreføres til faglig voldgift.

Stk. 6. Afskedigelser

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles af den mellem organisationerne nedsatte paritetiske afskedigelsesnævn.

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Hvis der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Hvis arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra under retning om afskedigelsen.

Opnås der ikke herved enighed, skal der, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

Opnås der ikke herved enighed, er der ret til at indgive klage til det af organisationerne nedsatte afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets ”sekretariat” og modpartens organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling.

Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 13

ugers garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 7. Udløb af overenskomster

1. Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med følgende regler jf. pkt. 2 og pkt. 3.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget af organisationens kompetente forsamling. Arbejdsstandsningen kræver, at mindst 3/4 af de afgivne stemmer vedtager igangsættelse af arbejdsstandsningen. Vedtagelsen af arbejdsstandsningen varslet modparten i overensstemmelse med reglen i pkt. 3.
3. At man agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal meddelelses den anden organisation ved anbefalet skrivelse, mindst med 14 dage varsel før arbejdsstandsningen agtes iværksat. På samme måde skal den anden part have meddelelse om beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsningen med mindst 7 dages varsel.

§ 18. Uddannelse

Stk. 1. Der oprettes en kompetencefond svarende til kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fondsbestyrelsen fastsætter regler for arbejdsrelevant voksen og efteruddannelse og støtteordninger hertil, samt opkrævning procedure.

Kompetencefonden kan funderes lokalt.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders uafbrudt fuldtidsbeskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse. Dog har en medarbejder ved fortsat beskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til akkumulering sin ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år).

Parterne er enige om at anbefale, at der kan gives medarbejderne frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

§ 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort

Efter 1 års ansættelse har medarbejderen ret til betaling for fornyelse af køre- og chaufførkort. Ret til betaling gælder kun ved den retmæssige fornyelse, pt. hvert 5. år, og således ikke ved overtrædelser af gældende lov, hvor nye kort er påkrævet.

Medarbejdere med kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og førerkort, honoreres i lighed med andre. Der refunderes dog kun en gang pr. 5. år.

§ 20. Henvisning til overenskomsten

Virksomheder der henviser til denne overenskomst indgået med ATAX skal betale kr. 2,00 pr. time som indbetales til kompetencefonden.

§ 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

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

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

§ 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

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

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

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

§ 23. Oplysninger om brug af underleverandører

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

§ 24. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2023.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

Det er aftalt, at en af parterne kan bede om en fornyet forhandling. En fornyet forhandling kræver dog enighed mellem parterne.

København, den 5. oktober 2021

ATAX Arbejdsgiverforening for Persontransport **Gert Mark**	3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen **Jørn Hedengran**

Protokollater

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg

Hvis den tiltrædende part har mere end 25 ansatte, kan der nedsættes et samarbejdsudvalg som skal bestå af medarbejdere og vognmænd, lige vægt. Regler for samarbejdets virke fastsættes efter aftale mellem de lokale vognmænd og medarbejdernes klub.

Efterfølgende fastsættes regler for sammensætningen.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation

I overenskomstperioden undersøges nærmere regler for etablering af en sikkerhedsorganisation "branchemæssigt".

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Medarbejdere ansat ved ATAX's vognmænd kan vælge en tillidsrepræsentant. Der kan tillige vælges en suppleant, som fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Der kan vælges tillidsrepræsentant ved kørselskontorer/sammenslutninger af vognmænd med mere end 25 ansatte.

Hos enkeltstående vognmænd, der ikke er medlem af en sammenslutning, skal der være 6 ansatte for at vælge tillidsrepræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle ansatte medarbejdere, som er beskæftiget ved ATAX's vognmænd på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede 3F-medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år ved ATAX' vognmænd. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og herfra meddelt ATAX, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 3. 3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået uddannelsen for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra ATAX's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den nødvendige frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4. Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt – at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klage eller henstillinger for den lokale ledelse (den tiltrædende part).

Tillidsrepræsentanten må ikke indlede drøftelser eller forhandling direkte med den enkelte vognmand.

Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved den lokale ledelses (den tiltrædende part) afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens udførelse af dennes påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten inden arbejdstids ophør meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Hvis der på den lokale ledelses foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid der medgår hertil, aflønnes med garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og vognmanden har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 13 uger. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.
Stk. 7. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, før 3F har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen og skal afsluttes hurtigst muligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges hos en vognmand, og samtidig tilbydes ansættelse på uændrede ansættelsesvilkår hos en anden vognmand tilsluttet ATAX, bortfalder opsigelsesvarslet, jf. stk. 6, samt retten til fagretlig sagsbehandling, jf. stk. 8.

Stk. 8. Afskediges tillidsrepræsentanten fordi arbejdsmanglen giver tvingende grunde hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, jf. stk. 10, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen.

Stk. 9. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i henhold til stk. 6. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel i denne overenskomst.

Stk. 10. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden forpligtiget til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. Denne erstatning er endelig.

Stk. 11. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af dennes eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 12. Suppleanten er omfattet af ovennævnte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i det omfang, suppleanten fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Stk. 13. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges ved en af ATAX's vognmænd, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 15. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.
Stk. 14. Der er mellem parterne enighed om at der er behov for en nærmere drøftelse af og bevågenhed i forhold til kørselskontorer og sammenslutninger vedr. valg af tillidsrepræsentanter og dennes virker i disse. Efter overenskomstens ikrafttræden udarbejdes der et nærmere kommissorium for dette arbejde mellem parterne.

Note: *Organisationerne skal jf. stk. 7 indkaldes.*

Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder

Stk. 1. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX og som har en overenskomst med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokaloverenskomst, omfattes uden særlig opsigelse af denne overenskomst.

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på ATAX's foranledning.

Stk. 2. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, følger altid den for det givne lokalområde gældende aftale.

Stk. 3. For foreninger, virksomheder og vognmænd, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, og hvor der ikke tidligere har været overenskomstdækning i det givne område gennemføres tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme (konverteres) eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 4. Foreninger og virksomheder som er nye vognmænd, følger altid den aftale for det pågældende lokalområde, skulle der ikke være overenskomstdækning i området, gennemføres forhandling til fastsættelse af indkørings-/afregningsprocent m.m. Sådanne forhandlinger sker på ATAX foranledning.

Protokollat 5. Løndumping

Stk. 1. Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor ATAX skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes møde mellem parterne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal ATAX på 3F's Transportgruppes begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. ATAX sender en kopi af denne henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.
Stk. 5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Organisationerne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Protokollat 6. Seniorordning

Stk. 1. Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

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

Stk. 2. Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor mange dage man ønsker at afholde i det følgende kalenderår, og hvor vidt disse skal finansieres af særlig opsparing og pensionsmidler. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår.

Stk. 3. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i 14 dages- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. En seniorfridag udgør betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Stk. 4. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Protokollat 7. Pauser

Parterne vil snarest optage drøftelser/forhandlinger med trafikselskaberne vedr. problemstillingerne om placering af pauser.

Tilrettelæggelse af pauser

Parterne vil i overenskomstperioden se nærmere på muligheder for en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af pauser. I dag er så stor del af kørslen underlagt tredjepart (f.eks. trafikselskaberne) og dermed har vognmanden eller chaufføren ingen indflydelse på tilrettelæggelse af pauser.

Intentionen er, at en pause ikke kan placeres før efter mindst 2 timer efter en påbegyndt vagt og aldrig senere end 4,5 timer efter en påbegyndt vagt.

Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere

Stk. 1. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat på timeløn aflønnes man efter præsterede timer, dog minimum timeantallet jf. ansættelsesbeviset

Stk. 2. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat har man ret til forholdsmæssig basisløn, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Stk. 3. Der er mulighed for ansættelse som afløser. Som afløser har man ret til forholdsmæssig basisløn i forhold til de præsterede timer, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Protokollatet 9. Bøderegulativ

3F's Transportgruppe har givet tilsagn om at drøfte dette i Transportgruppen. Findes der løsninger på andre overenskomstområder, skal ATAX "tilbydes" samme retningslinjer/regler.

Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger

Parterne er enige om, at der skal ske en gennemgang af tilpasningsprotokollaterne og herefter gennemføres lokalforhandling for at modvirke konsekvenserne ved nedlæggelse af de økonomiske foreninger.

Protokollat 11. 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. 3F tager initiativ til at starte arbejdet op.

Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale

Der er mulighed for, efter nærværende overenskomst, at indgå aftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan virksomheden indgå lokale aftaler med 3F's lokale afdeling. Lokalaftalernes ikrafttræden forudsætter parternes godkendelse.

Protokollat 13. Lønspecifikationer

Der er mellem Parterne enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse vedrørende udarbejdelse af lønspecifikationer, med henblik på at dette bliver en del af overenskomsten.

Bilag 1. Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for chauffør under overenskomst mellem ATAX og 3F's Transportgruppe

Nærværende virksomhed:

CVR-nr./SE-nr.: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf.: _____ E-mail: _____

Ansætter herved

Cpr.nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf.: _____ E-mail: _____

Kørekortnr.: _____ Udløbsdato: _____

Chaufførkortnr.: _____ Udløbsdato: _____

Førstehjælp: _____ Udløbsdato: _____

Øvrige kurser:

_____

_____

Ansættelsesdato: _____

___ Ansættelsen sker på fuldtid

___ Ansættelsen sker på deltid med et gennemsnitligt ugentligt timetal på:

___ timer

___ Chaufføren er ansat som afløser

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid er placeret som

___ Fast dagvagt

___ Fast aften-/nattevagt

___ Skiftende dag-, aften- og nattevagt i henhold til vagtplan

Chaufføren placerer selv sin ugentlige arbejdstid i den tid, han/hun har vognen til rådighed og er forpligtet til at sikre, at den ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode ikke overstiger 48 timer i gennemsnit.

Overenskomstforhold:

Nærværende ansættelse er omfattet af og reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATAX og 3F.

Arbejdssted:

Chaufføren ansættes på virksomhedens adresse.

Såfremt chaufføren har andet mødested end virksomhedens adresse angives dette:

Mødested: _____

Ferie, feriefridage:

Overenskomstens bestemmelser og den til enhver tid gældende ferielov er gældende for ansættelsesforholdet.

Feriefridage optjenes og afvikles som beskrevet i overenskomsten.

Lønnen:

Løn og øvrige vilkår reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem 3F og ATAX.

Lønnen er bagudbetalt og afregnes

___ hver 14. dag over en 14-dages periode

___ sidste bankdag i hver måned, opgjort månedsvis

___ sidste bankdag hver måned opgjort i henholdsvis 4, 4 og 5 uger

Lønnen anvises til:

Bank: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

Chaufføren har pligt til at meddele vognmanden eventuelle ændringer i bankoplysninger.

Chaufføren er omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension pr.:

Dato: _____

Chaufføren har nået folkepeniongsalderen inden 1. oktober 2021 og er derfor ikke omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Chaufføren har nået folkepeniongsalderen efter den 1. oktober 2021:
Og ønsker at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Og ønsker ikke at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Obs: Ved sin underskrift herunder bekræfter chaufføren at være indforstået med, at såfremt indbetaling til arbejdsmarkedspension fravælges, fraskrives der også forsikringsdækning.

_____
Chaufførens underskrift

Stillingsbeskrivelse:

Chaufføren er ansat til at betjene virksomhedens kunder i al almindelighed, indenfor de kategorier chaufføren har erhvervet kørekort og kvalifikationsbevis til.

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet er betinget af, at chaufføren er i besiddelse af en ren straffeattest og en ren børneattest.

Såfremt chaufføren ikke længere kan opnå fornyelse af de erhvervede og lovpligtige kvalifikationsbeviser, kørekort eller chaufførkort, anses ansættelsesforholdet for ophørt med øjeblikkelig virkning.

Såfremt chaufføren får frakendt sit førerbevis uanset af hvilken grund, ophører ansættelsesforholdet ligeledes med øjeblikkelig virkning.

Ved almindelig opsigelse skal parterne følge de i overenskomsten gældende varsler.

Sygdom, barsel eller ulykke:

Ved sygdom, barsel eller ulykke forholdes som anført i overenskomsten.

Sygdom, der opstår i vagten, meddeles straks til virksomheden.

Såfremt chaufføren bliver uarbejdsdygtig grundet sygdom forud for vagtens påbegyndelse, meddeles det hurtigst muligt og senest 2 timer før vagtens påbegyndelse.

Alkohol mv.:

Indtagelse af alkohol, stoffer eller medicin med kørselsrestriktion umiddelbart før, i og i umiddelbar forlængelse af arbejdstiden, hvor chaufføren stadig er iklædt uniform må ikke finde sted. Overtrædelse betragtes som en grov misligholdelse af ansættelsesvilkårene, der kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Tavshedspligt:

Chaufføren er forpligtet til at iagttage tavshed om de forhold han/hun opnår viden om og indsigt i for så vidt angår kunder, øvrige ansattes og virksomhedens forhold.

Tavshedspligten består også efter chaufføren har fratrådt sin stilling.

Beklædning:

Chaufføren er forpligtet til at følge gældende beklædningsreglement.

Sikkerhedsmæssige forhold:

Chaufføren bekræfter ved sin underskrift at have modtaget orientering om de sikkerhedsmæssige forhold i virksomheden. Ved overfald/røveri el. lignende skal vognmanden uophørligt underrettes.

Ansættelseskontrakt:

Nærværende ansættelseskontrakt er udarbejdet i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf chaufføren og virksomheden hver har modtaget et underskrevet eksemplar.

Der er samtidig udleveret en kopi af den ovennævnte overenskomst.

Øvrige forhold:

Der er indhentet kopi af straffeattest ☐

Der er udleveret tillæg om vanvidskørsel ☐

_____

_____

_____

_____

Sted: _____ **Dato:** _____

Virksomhedens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

Arbejdsgiverforening for persontransport

Rosenlunds Alle 8
2720 Vanløse
Telefon 38 71 80 00
Telefax 38 71 83 00
dta-taxi.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4, 1790 København V
Telefon 70 300 300
www.3f.dk

3F-varenummer 3028

3F Transport

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2021-2023

Overenskomst mellem ATAX Arbejdsgiverforening for persontransport og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for erhvervsmæssig person-transport

med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig service-trafik og buskørsel

mellem

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

og

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

2021 – 2023

3F-varenummer 3028

Indholdsfortegnelse

Overenskomst for buskørsel 3

§ l. Gyldighedsområde 3
§ 2. Fællesbestemmelser 3
§ 3. Arbejdstid 3
§ 4. Timeløn 4
§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn 4
§ 6. Forskudttidstillæg 6
§ 7. Varighed og opsigelse 6

Protokollater 7

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg 7
Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation 7
Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler 7
Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder 10
Protokollat 5. Løndumping 11
Protokollat 6. Seniorordning 12
Protokollat 7. Pauser 13
Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere 13
Protokollatet 9. Bøderegulativ 14
Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger 14
Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger 14
Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale 14
Protokollat 13. Lønspecifikationer 14
Bilag 1. Ansættelsesaftale 15

Overenskomst for buskørsel

§ l. Gyldighedsområde

Nærværende bestemmelser dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse buskørsel.

§ 2. Fællesbestemmelser

Følgende paragraffer fra "Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik" er gældende i denne overenskomst:

- § 4. Lønperiode
- § 7. Særlig opsparing
- § 11. Rådighedstillæg
- § 12. Pension
- § 13. Feriepenge/Feriefridage
- § 14. Opsigelse
- § 15. Fuldtids- og deltidsansatte
- § 16. Sygdom og barsel
- § 17. Faglig strid
- § 18. Uddannelse
- § 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort
- § 20. Henvisning til overenskomsten
- § 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
- § 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde
- § 23. Oplysninger om brug af underleverandører

§ 3. Arbejdstid

Vagter kan aftales på henholdsvis en 4-, 5- eller 6-dages uge, samt der kan indgås lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Ved 4-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 9,25 timer.
Ved 5-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 7,40 timer.
Ved 6-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 6,17 timer.

Ved varierende ugentlig arbejdstid er minimum 32 timer pr. uge og maksimum 42 timer pr. uge. Plan for varierende ugentlig arbejdstid kan gennemføres for op til en periode af 6 uger.

§ 4. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til buskørsel kan alene udføres på timeløn, jf. denne paragraf.

Der afregnes mindst pr. halve time. Timelønnen udgør

1. oktober 2021	**1. oktober 2022**
kr. 170,75	kr. 173,95

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 2. 1 forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer for arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 3. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2021		**1. oktober 2022**	
1. og 2. time	kr.	34,38	kr.	34,93
3. time	kr.	49,83	kr.	50,63
Derefter	kr.	90,26	kr.	91,71

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2. Skulle den normale daglige arbejdstid udgøre mere end på en:

- 4-dages uge 9,5 timer
- 5-dages uge 8 timer
- 6-dages uge 7 timer

tilkendes der daglig overtid.

Note: *Der er tale om en overenskomst hvor arbejde ud over 37 timer på en uge udløser overarbejde, men hvor man også kigger på den enkelte dag i forhold til overarbejde, da arbejde ud over 8 timer (i en 5-dages uge) udløser overarbejdsbetaling. Der kan dog ikke betales dobbelt for den samme overarbejdstime, altså både for dagen og ugen.*

Stk. 3.
Det er intentionen at alt overarbejde afspadseres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsering.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til "negativ afspadsering".

Negativ afspadsering kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsering i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsering.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsering kan opspares.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsering skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsering ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsering til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:
For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadseres i en opsigelsesperiode.

§ 6. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 8, mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

1. oktober 2021	**1. oktober 2022**
kr. 35,56	kr. 36,13

§ 7. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2023.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

København den 5. oktober2021

ATAX Arbejdsgiverforening for Persontransport **Gert Mark**	3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen **Jørn Hedengran**

Protokollater

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg

Hvis den tiltrædende part har mere end 25 ansatte, kan der nedsættes et samarbejdsudvalg som skal bestå af medarbejdere og vognmænd, lige vægt. Regler for samarbejdets virke fastsættes efter aftale mellem de lokale vognmænd og medarbejdernes klub.

Efterfølgende fastsættes regler for sammensætningen.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation

I overenskomstperioden undersøges nærmere regler for etablering af en sikkerhedsorganisation "branchemæssigt".

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Medarbejdere ansat ved ATAX's vognmænd kan vælge en tillidsrepræsentant. Der kan tillige vælges en suppleant, som fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Der kan vælges tillidsrepræsentant ved kørselskontorer/sammenslutninger af vognmænd med mere end 25 ansatte.

Hos enkeltstående vognmænd, der ikke er medlem af en sammenslutning, skal der være 6 ansatte for at vælge tillidsrepræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle ansatte medarbejdere, som er beskæftiget ved ATAX's vognmænd på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede 3F-medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år ved ATAX' vognmænd. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og herfra meddelt ATAX, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 3. 3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået uddannelsen for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra ATAX's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den nødvendige frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4. Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt – at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klage eller henstillinger for den lokale ledelse (den tiltrædende part).

Tillidsrepræsentanten må ikke indlede drøftelser eller forhandling direkte med den enkelte vognmand.

Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved den lokale ledelses (den tiltrædende part) afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens udførelse af dennes påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten inden arbejdstids ophør meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Hvis der på den lokale ledelses foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid der medgår hertil, aflønnes med garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og vognmanden har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 13 uger. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.
Stk. 7. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, før 3F har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen og skal afsluttes hurtigst muligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges hos en vognmand, og samtidig tilbydes ansættelse på uændrede ansættelsesvilkår hos en anden vognmand tilsluttet ATAX, bortfalder opsigelsesvarslet, jf. stk. 6, samt retten til fagretlig sagsbehandling, jf. stk. 8.

Stk. 8. Afskediges tillidsrepræsentanten fordi arbejdsmanglen giver tvingende grunde hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, jf. stk. 10, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen.

Stk. 9. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i henhold til stk. 6. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel i denne overenskomst.

Stk. 10. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden forpligtiget til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. Denne erstatning er endelig.

Stk. 11. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af dennes eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 12. Suppleanten er omfattet af ovennævnte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i det omfang, suppleanten fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Stk. 13. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges ved en af ATAX's vognmænd, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 15. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.
Stk. 14. Der er mellem parterne enighed om at der er behov for en nærmere drøftelse af og bevågenhed i forhold til kørselskontorer og sammenslutninger vedr. valg af tillidsrepræsentanter og dennes virker i disse. Efter overenskomstens ikrafttræden udarbejdes der et nærmere kommissorium for dette arbejde mellem parterne.

Note: *Organisationerne skal jf. stk. 7 indkaldes.*

Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder

Stk. 1. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX og som har en overenskomst med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokaloverenskomst, omfattes uden særlig opsigelse af denne overenskomst.

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på ATAX's foranledning.

Stk. 2. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, følger altid den for det givne lokalområde gældende aftale.

Stk. 3. For foreninger, virksomheder og vognmænd, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, og hvor der ikke tidligere har været overenskomstdækning i det givne område gennemføres tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme (konverteres) eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 4. Foreninger og virksomheder som er nye vognmænd, følger altid den aftale for det pågældende lokalområde, skulle der ikke være overenskomstdækning i området, gennemføres forhandling til fastsættelse af indkørings-/afregningsprocent m.m. Sådanne forhandlinger sker på ATAX foranledning.

Protokollat 5. Løndumping

Stk. 1. Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor ATAX skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes møde mellem parterne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal ATAX på 3F's Transportgruppes begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. ATAX sender en kopi af denne henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.
Stk. 5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Organisationerne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Protokollat 6. Seniorordning

Stk. 1. Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

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

Stk. 2. Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor mange dage man ønsker at afholde i det følgende kalenderår, og hvor vidt disse skal finansieres af særlig opsparing og pensionsmidler. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår.

Stk. 3. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i 14 dages- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. En seniorfridag udgør betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Stk. 4. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Protokollat 7. Pauser

Parterne vil snarest optage drøftelser/forhandlinger med trafikselskaberne vedr. problemstillingerne om placering af pauser.

Tilrettelæggelse af pauser

Parterne vil i overenskomstperioden se nærmere på muligheder for en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af pauser. I dag er så stor del af kørslen underlagt tredjepart (f.eks. trafikselskaberne) og dermed har vognmanden eller chaufføren ingen indflydelse på tilrettelæggelse af pauser.

Intentionen er, at en pause ikke kan placeres før efter mindst 2 timer efter en påbegyndt vagt og aldrig senere end 4,5 timer efter en påbegyndt vagt.

Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere

Stk. 1. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat på timeløn aflønnes man efter præsterede timer, dog minimum timeantallet jf. ansættelsesbeviset

Stk. 2. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat har man ret til forholdsmæssig basisløn, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Stk. 3. Der er mulighed for ansættelse som afløser. Som afløser har man ret til forholdsmæssig basisløn i forhold til de præsterede timer, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Protokollatet 9. Bøderegulativ

3F's Transportgruppe har givet tilsagn om at drøfte dette i Transportgruppen. Findes der løsninger på andre overenskomstområder, skal ATAX "tilbydes" samme retningslinjer/regler.

Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger

Parterne er enige om, at der skal ske en gennemgang af tilpasningsprotokollaterne og herefter gennemføres lokalforhandling for at modvirke konsekvenserne ved nedlæggelse af de økonomiske foreninger.

Protokollat 11. 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. 3F tager initiativ til at starte arbejdet op.

Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale

Der er mulighed for, efter nærværende overenskomst, at indgå aftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan virksomheden indgå lokale aftaler med 3F's lokale afdeling. Lokalaftalernes ikrafttræden forudsætter parternes godkendelse.

Protokollat 13. Lønspecifikationer

Der er mellem Parterne enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse vedrørende udarbejdelse af lønspecifikationer, med henblik på at dette bliver en del af overenskomsten.

Bilag 1. Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for chauffør under overenskomst mellem ATAX og 3F's Transportgruppe

Nærværende virksomhed:

CVR-nr./SE-nr.: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf.: _____ E-mail: _____

Ansætter herved

Cpr.nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf.: _____ E-mail: _____

Kørekortnr.: _____ Udløbsdato: _____

Chaufførkortnr.: _____ Udløbsdato: _____

Førstehjælp: _____ Udløbsdato: _____

Øvrige kurser:

_____

_____

Ansættelsesdato: _____

___ Ansættelsen sker på fuldtid

___ Ansættelsen sker på deltid med et gennemsnitligt ugentligt timetal på:

___ timer

___ Chaufføren er ansat som afløser

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid er placeret som

___ Fast dagvagt

___ Fast aften-/nattevagt

___ Skiftende dag-, aften- og nattevagt i henhold til vagtplan

Chaufføren placerer selv sin ugentlige arbejdstid i den tid, han/hun har vognen til rådighed og er forpligtet til at sikre, at den ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode ikke overstiger 48 timer i gennemsnit.

Overenskomstforhold:

Nærværende ansættelse er omfattet af og reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATAX og 3F.

Arbejdssted:

Chaufføren ansættes på virksomhedens adresse.

Såfremt chaufføren har andet mødested end virksomhedens adresse angives dette:

Mødested: _____

Ferie, feriefridage:

Overenskomstens bestemmelser og den til enhver tid gældende ferielov er gældende for ansættelsesforholdet.

Feriefridage optjenes og afvikles som beskrevet i overenskomsten.

Lønnen:

Løn og øvrige vilkår reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem 3F og ATAX.

Lønnen er bagudbetalt og afregnes

___ hver 14. dag over en 14-dages periode

___ sidste bankdag i hver måned, opgjort månedsvis

___ sidste bankdag hver måned opgjort i henholdsvis 4, 4 og 5 uger

Lønnen anvises til:

Bank: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

Chaufføren har pligt til at meddele vognmanden eventuelle ændringer i bankoplysninger.

Chaufføren er omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension pr.:

Dato: _____

Chaufføren har nået folkepenionsalderen inden 1. oktober 2021 og er derfor ikke omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Chaufføren har nået folkepenionsalderen efter den 1. oktober 2021:
Og ønsker at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Og ønsker ikke at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension ☐

Obs: Ved sin underskrift herunder bekræfter chaufføren at være indforstået med, at såfremt indbetaling til arbejdsmarkedspension fravælges, fraskrives der også forsikringsdækning.

_____
Chaufførens underskrift

Stillingsbeskrivelse:

Chaufføren er ansat til at betjene virksomhedens kunder i al almindelighed, indenfor de kategorier chaufføren har erhvervet kørekort og kvalifikationsbevis til.

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet er betinget af, at chaufføren er i besiddelse af en ren straffeattest og en ren børneattest.

Såfremt chaufføren ikke længere kan opnå fornyelse af de erhvervede og lovpligtige kvalifikationsbeviser, kørekort eller chaufførkort, anses ansættelsesforholdet for ophørt med øjeblikkelig virkning.

Såfremt chaufføren får frakendt sit førerbevis uanset af hvilken grund, ophører ansættelsesforholdet ligeledes med øjeblikkelig virkning.

Ved almindelig opsigelse skal parterne følge de i overenskomsten gældende varsler.

Sygdom, barsel eller ulykke:

Ved sygdom, barsel eller ulykke forholdes som anført i overenskomsten.

Sygdom, der opstår i vagten, meddeles straks til virksomheden.

Såfremt chaufføren bliver uarbejdsdygtig grundet sygdom forud for vagtens påbegyndelse, meddeles det hurtigst muligt og senest 2 timer før vagtens påbegyndelse.

Alkohol mv.:

Indtagelse af alkohol, stoffer eller medicin med kørselsrestriktion umiddelbart før, i og i umiddelbar forlængelse af arbejdstiden, hvor chaufføren stadig er iklædt uniform må ikke finde sted. Overtrædelse betragtes som en grov misligholdelse af ansættelsesvilkårene, der kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Tavshedspligt:

Chaufføren er forpligtet til at iagttage tavshed om de forhold han/hun opnår viden om og indsigt i for så vidt angår kunder, øvrige ansattes og virksomhedens forhold.

Tavshedspligten består også efter chaufføren har fratrådt sin stilling.

Beklædning:

Chaufføren er forpligtet til at følge gældende beklædningsreglement.

Sikkerhedsmæssige forhold:

Chaufføren bekræfter ved sin underskrift at have modtaget orientering om de sikkerhedsmæssige forhold i virksomheden. Ved overfald/røveri el. lignende skal vognmanden uophørligt underrettes.

Ansættelseskontrakt:

Nærværende ansættelseskontrakt er udarbejdet i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf chaufføren og virksomheden hver har modtaget et underskrevet eksemplar.

Der er samtidig udleveret en kopi af den ovennævnte overenskomst.

Øvrige forhold:

Der er indhentet kopi af straffeattest ☐

Der er udleveret tillæg om vanvidskørsel ☐

_____

_____

_____

_____

Sted: _____ **Dato:** _____

Virksomhedens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport

Arbejdsgiverforening for persontransport

Rosenlunds Alle 8
2720 Vanløse
Telefon 38 71 80 00
Telefax 38 71 83 00
dta-taxi.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4, 1790 København V
Telefon 70 300 300
www.3f.dk

3F-varenummer 3028