



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

Overenskomst for Netto lager



Overenskomst

mellem

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

og

3F Transport

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

for



Netto

2023 – 2025

3F-varenummer 3412

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid	5
§ 2. Ugeløn	5
§ 3. Særlig opsparing.....	7
§ 4. Køle-/frysehustillæg	7
§ 5. Definition af fuld løn.....	7
§ 6. Lønningsperiode – lønudbetaling.....	8
§ 7. Overarbejde	8
§ 8. Arbejde på forskudt tid.....	10
§ 9. Produktionsfremmende lønsystemer.....	11
§ 10. Befordringstid.....	11
§ 11. Holddrift	11
§ 12. Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag	11
§ 13. Ferie.....	12
§ 14. Feriefridage	13
§ 15. Seniorordning	14
§ 16. Sygdom og ulykke.....	15
§ 17. Barsels-, fædre- og forældreorlov	17
§ 18. Børns hospitalsindlæggelse.....	20
§ 19. Børns sygdom og børneomsorgsdage	20
§ 20. Tillidsrepræsentanter	21
§ 21. Adgang til lønoplysninger.....	28
§ 22. Underleverandører og vikarer	29
§ 23. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	31
§ 24. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	32
§ 25. Opsigelse	32
§ 26. Fratrædelsesgodtgørelse	34
§ 27. Faglig strid.....	35
§ 28. Arbejdstøj	35
§ 29. Deltidsarbejde.....	35
§ 30. Udviklingsfonde	36
§ 31. Kompetenceudvikling og uddannelse	36
§ 32. Pension	42
§ 33. Overenskomstfravigende forsøgsordninger	43
§ 34. Lokale aftaler om arbejdstid og aflønning	44
§ 35. Ligeløn.....	44
§ 36. Varighed	45

Bilag 1. Særlig arbejdstidstilrettelægning	46
Bilag 2. Social ansvarlighed.....	47
Bilag 3. Holddrift	49
Bilag 4. Natarbejde og helbreds kontrol	49
Bilag 5. Elektroniske dokumenter	52
Bilag 6. Forståelse af faglært tillæg	52
Bilag 7. Kompetenceudviklingsfond.....	53
Bilag 8. Forståelsen af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde ...	56
Bilag 9. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser	56
Bilag 10. Organisationsaftale om databeskyttelse	58
Bilag 11. Uddannelsesrepræsentant	58
Bilag 12. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	59
Bilag 13. Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.....	60

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, som lægges mellem kl. 05.00 og 17.00, idet tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

§ 2. Ugeløn

Stk. 1. Løn

Lønnen er ugeløn og indeholder kompensation for søgnehellidage.

Fra 1. marts 2023 udgør ugelønnen kr. 5.783,47 svarende til kr. 156,31 pr. time.

Fra 1. marts 2024 udgør ugelønnen kr. 5.996,22 svarende til kr. 162,06 pr. time.

Til arbejdere, der ikke er omfattet af en bonusordning, ydes et bonusafsvanstillæg på kr. 5,50 pr. time.

Ovennævnte ugelønninger inkluderer bonusafsvanstillæg på kr. 5,50 pr. time.

Stk. 2. Anciennitetstillæg

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden tillægges som anciennitetstillæg kr. 7,30 pr. time.

Efter 18 måneders uafbrudt beskæftigelse udgør anciennitetstillægget kr. 9,55 pr. time.

Stk. 3. Lagertillæg

Lagertillægget udgør kr. 4,95 pr. time.

Stk. 4. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev"), får et tillæg på kr. 4,00.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde (f.eks. lageruddannelse på lagerområdet). Der henvises til Bilag 6. Forståelse af faglært tillæg.

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 5. Ungarbejdere

Ungarbejdere aflønnes som følger:

- Under 17 år 60% af voksne arbejders overenskomstmæssige løn.
- 17 – 18 år 90% af voksne arbejders overenskomstmæssige løn.

Stk. 6. Lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

a. Timeløn med lokalløn

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normalt melønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter stk. 1.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

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

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en løn-
ningsperiode.

§ 3. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2023
7,0 %

1. marts 2024
9,0 %

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

Såfremt LG ikke garanterer på beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 4. Køle-/frysehustillæg

For arbejde i køle-/frysehus betales et tillæg på kr. 7,00 pr. time.

§ 5. Definition af fuld løn

Stk. 1. Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved løn under sygdom, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsels- og fædreorlov samt for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri i henhold til § 13.

Stk. 2. Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg,
- holddriftstillæg,
- tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen.

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

§ 6. Lønningsperiode – lønudbetaling

Stk. 1. Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, halvmåned- eller månedsafregning. Såfremt der anvendes halvmåned- respektive månedsafregning anvendes en omregningsfaktor på henholdsvis 2,18 og 4,35.

Stk. 2. Lønudbetalinger finder sted snarest efter lønperiodens udløb. Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut, idet den enkelte lønmodtager frit bestemmer hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

§ 7. Overarbejde

Stk. 1. For overarbejde betales følgende tillæg:

- | | |
|--|------|
| • De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør | 50% |
| • Timen før normal arbejdstids begyndelse | 50% |
| • Alt andet arbejde herunder arbejde på søn- og helligdage | 100% |

Overarbejdsprocenterne beregnes i alle tilfælde af lønnen pr. time.

Når der har været arbejdet om morgenen, bortfalder overarbejds-satsen på 50% for den 3. time efter normal arbejdstids ophør, og i stedet indtræder overarbejds-satsen på 100%.

Hvor der ifølge praksis afregnes for mindst hele timer, gælder det fremtidigt, at der afregnes for mindst halve timer.

Stk. 2. Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles arbejderne senest 4 timer efter arbejdets påbegyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime.

Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, såfremt afvarsling finder sted senere end 4 timer efter at arbejdet er påbegyndt.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde i indtil 1 times varighed.

Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid (plus evt. spisetid) betales for mindst 4 overarbejdstimer.

Stk. 3. Der kan lokalt træffes aftale om afspadsering af overarbejde.

Stk. 4. Systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgeses har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Bilag 1, punkt 3, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspart systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 gange 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Note: Se Bilag 8. Forståelsen af reglerne om afspadsring af systematisk overarbejde.

§ 8. Arbejde på forskudt tid

Stk. 1. Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdets lægning, jf. § 1. Den forskudte arbejdstid betragtes som arbejderens normale arbejdstid og f.eks. således, at overarbejde i tilslutning til arbejde på forskudt arbejdstid aflønnes med sædvanlig overarbejdsbetaling foruden tillægget for forskudt arbejdstid.

Stk. 2. Varsling af arbejde på forskudt tid

Ved etablering af arbejde på forskudt tid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg.

Stk. 3. Forskudttidstillæg

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid der ligger mellem kl. 05.00 og kl. 17.00.

Forskydes arbejdstiden således at den først slutter efter kl. 17.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time

	1. marts 2023	1. marts 2024
• Fra kl. 17.00 til kl. 22.00	kr. 25,18	kr. 26,07
• Fra kl. 22.00 til kl. 05.00	kr. 38,23	kr. 39,56
• Påbegyndt kl. 24.00 eller senere betales til kl. 05.00	kr. 45,38	kr. 46,97

Se Bilag 4 om natarbejde.

Stk. 4. Afbrydelse af arbejde på forskudt tid

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejde på forskudt tid, betales vedkommende, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale arbejdstid.

§ 9. Produktionsfremmende lønsystemer

Der er i overenskomsten hjemmel til at kunne indføre produktivitetsfremmende lønsystemer jf. § 17 i Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

§ 10. Befordringstid

Der betales alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales der alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – ud over lønnen – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

§ 11. Holddrift

Aftalen mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe om er en del af overenskomsten.

Se Bilag 3. Holddrift.

§ 12. Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag

1. maj slutter arbejdet kl. 12.00, idet der arbejdes igennem i middagspausen uden særligt vederlag. Presserende arbejde kan dog kræves udført efter ovenanførte tid og betales da som overarbejde med et tillæg af 100%.

Grundlovsdag fra kl. 03.00 er halv fridag med løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på den halve fridag, betales der med overarbejdstillæg på 100%.

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag er hele fridage med løn.

§ 13. Ferie

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende Ferielov.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppes ferieordning er gældende.

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

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

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

Ferie på forskud og varsling af ferie

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for aftaler om funktionærlignende ansættelsesforhold,.

§ 14. Feriefridage

A. Medarbejderen har ret til 5 feriefridage hvert ferieår, jf. litra B og C. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i hele ferieåret (1. september til 31. august), beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

B. For afviklingen af feriefridage gælder følgende:

- Medarbejdere på uge- eller månedsløn holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 timer 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 løn/tilgodehavende.

C. Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i litra A nævnte feriefridage i overgangsperioden.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales.

Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 15. Seniorordning

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.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage sker samtidig med at der sker lønafkorting.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 32, til seniorfridage.

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

Ønsker medarbejderen at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. For medarbejdere, der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage, udbetales der ikke ved udgangen af juni måned.

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

Medarbejderen skal senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår (1. september til 31. august), og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag, medarbejderen ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing eller konvertering af pensionsmidler, og at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 14.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratreden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 14.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 16. Sygdom og ulykke

I sygdomstilfælde gælder reglerne i Sygedagpengeloven.

Endvidere gælder følgende:

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder),
- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder),
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel, og
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Stk. 2. Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

Stk. 3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 5.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i Sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn berører ikke medarbejdernes ret til sygedagpenge efter Sygedagpengeloven.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens , medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 16, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 5. Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 6. 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 i overensstemmelse med virksomhedens regler.

§ 17. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 16, stk. 1, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Anmærkning: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 4.

Stk. 2. Fædreorlov

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

Stk. 3. Forældreorlov

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4. Forhøjet pensionsbidrag under 14 ugers orlov efter fødslen (tidligere barselsorlov)

Under de 14 ugers orlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 17, stk. 6, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Stk. 5. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

For forældre til børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 6. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Stk. 7. Under samme betingelser som i stk. 6 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

Stk. 8. Under samme betingelser som i stk. 6 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 6, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

***Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 6 ydes forhøjet pensionsbidrag jf. stk. 4.*

Stk. 9. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 5.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 6, 7 og 8 varsles med 3 uger.

Stk. 10. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

§ 18. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 19. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, jf. § 5, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 5, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 3.

Stk. 2. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 3 svarende til det faktiske fravær.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage til afholdelse i ferieåret (1. september til 31. august). Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 3.

§ 20. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed – eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst seks, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de beskæftigede har stemt for vedkommende.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan disse heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå dem i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt – at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer samtlige arbejdere i virksomheden eller afdelingen, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 34, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige arbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan denne frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som også omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal denne forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

D. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Hvis underretning i henhold til stk. 9A er sket –, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalender kvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten modtager et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for dennes varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettigende.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført 3F's Transportgruppes grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør

- ved et valggrundlag op til og med 49 personer kr. 9.000 pr. år,
- ved et valggrundlag mellem 50 og 99 personer kr. 16.500 pr. år,
- ved et valggrundlag på 100 personer eller derover kr. 33.000 pr. år.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Stk. 11. Klubformand

Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal

denne rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingssøgningens fremkomst.

Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratreden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 25.

For funktionærlignende ansættelser, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviges Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang. Dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 31, stk. 4, litra C.

Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

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

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

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

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

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

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

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

C. Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 20, stk. 9, litra D.

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

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

§ 21. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Formål

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. Udlevering af lønoplysninger

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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. Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, her-

under hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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 organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, 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. Fortrolighed

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, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Evaluering

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 22. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

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.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgiver-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig

varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpарт så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden. Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 4. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. 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.

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

3. 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. 3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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.

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

6. 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. 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.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten 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 fast-ansat på brugervirksomheden eller

- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

§ 24. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 25. Opsigelse

Stk. 1. Opsigelsesfristen mellem arbejdsgiveren og den enkelte arbejder med under 1 års beskæftigelse i virksomheden er gensidig en uge til ophør en fredag. Derefter gælder følgende varsler:

a) Fra arbejdsgiverens side:

- Efter 1 års beskæftigelse 21 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 års beskæftigelse 49 kalenderdages opsigelse
- Efter 6 års beskæftigelse 70 kalenderdages opsigelse

Arbejdere, der er fyldt 50 år:

- Efter 9 års beskæftigelse 90 kalenderdages opsigelse
- Efter 12 års beskæftigelse 120 kalenderdages opsigelse

b) Fra arbejderens side:

- Efter 1 års beskæftigelse 7 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 års beskæftigelse 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 6 års beskæftigelse 21 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 års beskæftigelse 28 kalenderdages opsigelse

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.

Stk. 2. Såfremt en af parterne ikke giver varsel i henhold til ovenstående, skal den overtrædende part til modparten betale et beløb svarende til overenskomstmæssig løn pr. time for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen andrager.

Stk. 3. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Arbejdere med mindst 1 års anciennitet kan ikke opsiges indenfor de første 3 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom eller tilskadekomst.

Stk. 4. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst, sygdom eller graviditetsorlov, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Stk. 5. I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Stk. 6. Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og enhver force majeure.

Stk. 7. Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale med vedkommende om, at han/hun straks kan fratræde arbejdet, hvis arbejderen beviser at have tilbud om en fast plads eller lignende, og at dette tilbud kun gælder, hvis den pågældende kan fratræde straks.

Stk. 8.

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

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

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 31, stk. 4, litra A. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

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

Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

§ 26. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. 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 fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 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.

Stk. 3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 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 stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til bilag 12 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

Anmærkning: 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.

§ 27. Faglig strid

Der henvises til reglerne om faglig strid i Lageroverenskomsten, § 30.

§ 28. Arbejdstøj

Virksomheden udleverer som hidtil 1 sæt termotøj og 2 sæt arbejdstøj pr. arbejder pr. år.

§ 29. Deltidsarbejde

Stk. 1. Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. deltidsloven.

Stk. 2. Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. Bilag 1's indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

Virksomheden må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Stk. 3. Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftlig aftales ved ansættelsen, eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for heltidsansatte.

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 1 anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

§ 30. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Parterne er enige om at bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Udviklings- og Samarbejdsfond for transport og lagerområdet

Virksomheden er omfattet af de i Lageroverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe aftalte bestemmelser om Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet, herunder de for lagerområdet aftalte bidrag.

§ 31. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet en **kompetenceudviklingsfond**, jf. Bilag 7. Kompetenceudviklingsfonden.

Kompetenceudviklingsfonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

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

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives i en formular, som udarbejdes af bestyrelsen for fonden. Formularen kan være IT-baseret og skal benyttes i det omfang, uddannelsesplanen danner grundlag for ansøgning om støtte i fonden.

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

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

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn.

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme

tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på forskudt tid, jf. § 8 og på skiftehold efter ”Fællesordning for arbejde i holddrift” medregnes pr. fraværstime, desuden tillægget efter henholdsvis § 8, stk. 3 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1 med henholdsvis forskudttidstillæg og skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en erhvervsskole

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

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

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig

løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jf. afsnit 3.

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

For den erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen, som beskriver relevante kurser for medarbejderens varetagelse af sin funktion i virksomheden. Registrering af virksomhedsuddannelsesplanen skal ske hos fondens administrator.

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

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

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders – uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen

ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste B over selvvalgt uddannelse”, og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 25, stk. 8.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra kompetencefonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

1. De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.
2. De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.
3. Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden kompetencefonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 8, stk. 3 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1.

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4, punkt C.

Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A og B samt § 25, stk. 8, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, punkt C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 7. Kompetenceudviklingsfond.

§ 32. Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år og i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en landsdækkende overenskomst med 3F's Transportgruppe som part er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Stk. 1. Pensionssatser

Pensionsbidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 4% af bidraget og arbejdsgiveren 8% af bidraget.

Ændring pr. den 1. juni 2023:

Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige indkomst. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, og arbejdsgiveren 10% af bidraget.

Bidraget til gældende sundhedsordning er indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 3. Særlig aftale

Parterne er enige om, at ændringen af anciennitetskravet er imødekommet som kompensation for, at det til enhver tid gældende bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i det samlede pensionsbidrag, jf. ovenfor.

Stk. 4. Udbetaling af pensionsbidrag

Hvor PensionDanmark har meddelt arbejdsgiveren, at pensionsselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan arbejdsgiveren herefter ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

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

Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Stk. 5. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Stk. 6. Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

§ 33. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 34. Lokale aftaler om arbejdstid og aflønning

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

- a.** Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 1, stk. 1, samt Bilag 1. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 42 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 1 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger § 7.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

- b.** Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 2, stk. 6. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2. Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til stk. 1 b, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingmøde.

Stk. 3. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, afsnit 2 anførte regler er iagttaget.

§ 35. Ligeløn

Lageroverenskomstens bestemmelser om implementering af Ligelønsloven samt forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA' og LO' fælles område er gældende for parterne.

§ 36. Varighed

Stk. 1. Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2. Selv om 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 reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer af 1. marts 1987 og 1. oktober 1992.

København, den 20. marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Lise Bernth

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Ole Christensen

Bilag 1. Særlig arbejdstidstilrettelægning

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F*.

** Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.*

Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1 til 3 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af 3F, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

Medarbejdere omfattet af særordningerne modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage, i det omfang de ikke er ansat på fuld-lønsvilkår.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

1. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. Gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudt-

tidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg med et tillæg på 50% for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes et tillæg på 100%. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Medarbejdere omfattet af denne ordning modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage.

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

2. ”Fire-dages vagter”

”Fire-dages vagter” kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på ”Fire-dages vagter” afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra kl. 12.30, begyndende med tre timer med et tillæg på 50% og derefter et tillæg på 100%.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 42 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Bilag 2. Social ansvarlighed

Stk. 1. Parterne er enige om, at virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

Stk. 2. De daglige arbejdsopgaver i virksomhederne bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således, at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere, der rammes af sygdom eller andre forhold, der medfører fravær, bør have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet mv..

Stk. 4. Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

Stk. 5. Medarbejdere, der kommer ud i misbrugs- eller afhængighedsproblemer, bør hurtigst muligt tilbydes samtale om de personlige, sociale, økonomiske og jobmæssige konsekvenser af fortsat misbrug. I den forbindelse bør medarbejderen tilbydes støtte til afvænnning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

Stk. 6. Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til, at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i ustøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Stk. 7. Parterne anbefaler, at virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, er opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvriddning, der kan opstå i denne forbindelse.

Stk. 8. Parterne henstiller til virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst at være åbne overfor at medvirke til at unge introduceres til branchen. F.eks. i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus arrangementer o.l..

Stk. 9. Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund mht. alder, køn etnisk oprindelse mv..

Stk. 10. Parterne er enige om, at der ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

Bilag 3. Holddrift

Stk. 1. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe er enige om i den kommende overenskomstperiode at optage drøftelser om indholdet af Fællesordning for arbejde i holddrift.

Det er en forudsætning, at Fællesordning for arbejde i holddrift også i fremtiden vil være gældende for de Dansk Erhverv Arbejdsgiver-medlemsorganisationer, som aktuelt anvender den, ligesom andre organisationer og forbund, som måtte have interesse deri, har mulighed for at indtræde i aftalen.

Stk. 2. Parterne vil i den kommende overenskomstperiode søge at gennemføre en fælles informationskampagne om tilrettelægnings af arbejdstiden på skiftehold og forskudt tid. Medarbejderindflydelse og sundhedsmæssige virkninger af arbejde på ubekvemme arbejdstider inddrages i denne kampagne. Parterne er enige om, at kampagnens gennemførelse forudsætter finansiering gennem Branchearbejds miljørådet. Kampagnens udformning og gennemførelse ledes af et udvalg med lige mange repræsentanter fra overenskomstens parter.

Stk. 3. Parterne er enige om, at ændringen af starttidspunktet for betaling af det almindelige holddriftstillæg fra kl. 17.00 til kl. 18.00 i Fællesordningen, § 3, stk. 1, er kompenseret økonomisk ved en aftalt ekstra forhøjelse af det almindelige holddriftstillæg.

Bilag 4. Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Følgende er gældende fra 1. marts 2024.

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 1. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 2. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 1. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 2. Vurdering af risici ved natarbejde
 3. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 4. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 17, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3. Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00

- normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Stk. 4. Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 6. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Helbreds kontrollen foretages på følgende måde:

1. Medarbejderen gennemgår en fysisk helbreds undersøgelse.
2. På baggrund af helbreds undersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
3. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ her til.

Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

Bilag 5. Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag 6. Forståelse af faglært tillæg

Af overenskomstens § 2, stk. 4 fremgår:

”Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis (”svendebrev”), får et tillæg på kr. 4,00.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde (f.eks. lageruddannelse på lagerområdet).

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.”

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F’s Transportgruppe er enige om:

- At medarbejdere, der har gennemført en erhvervsuddannelse som lager- og logistikoperatør eller som lager- og transportoperatør, er berettiget til ovennævnte tillæg, når de udfører lager/logistikopgaver i en lager eller terminalvirksomhed.

- At medarbejdere, som har gennemført en af de nu udgåede erhvervsuddannelser som lager- og produktionsoperatør eller lager- og procesoperatør er berettiget til ovennævnte tillæg, når de udfører lager-/logistikopgaver i en lager eller terminalvirksomhed.
- At medarbejdere, der har gennemført en handelsuddannelse med specialet logistikassistent (jf. UVM bekg. 1049/2004) eller tidligere engroshandelsuddannelse indenfor dagligvarer, der eksisterede fra 1990-1996 er berettiget til ovennævnte tillæg, når de hovedsagelig udfører lager/logistikopgaver.
- At tidligere lærlinge-/erhvervsuddannelser på chauffør- og lager-/logistikområdet skal afstedkomme ovennævnte tillæg, når beviserne (svendebrevene) for gennemført uddannelse er medtaget i Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR's) oversigt over gamle uddannelsesbeviser og svendebrevet, der kan ligestilles med de nuværende svendebreve.
- At medarbejdere, der i udlandet har gennemført uddannelser, der svarer til de danske erhvervsuddannelser, er berettiget til ovennævnte tillæg, når 1) uddannelsen er relevant for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde 2) CIRIUS (Statens Styrelse, der medvirker til godkendelse af udenlandske uddannelser i Danmark) har erklæret, at den pågældende udenlandske uddannelse er på niveau med en af ovennævnte dansk erhvervsuddannelser.

Bilag 7. Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Formål

Den mellem parterne etablerede kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 31.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedernes bidrag kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomsters dækningsområde.

Opkrævningerne til fonden forestås af administrator valgt af fondens bestyrelse, pt. PensionDanmark.

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfonden

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i § 31, stk. 1 opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af fondens bestyrelse.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra parterne.

Stk. 4. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem parterne, eller af et uddannelsesudvalg der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i § 31.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Overenskomstparterne er enige om, at hvis fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn

under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne, svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret over alle ”egne midler”, kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Fonden støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

Kompetenceudviklingsfonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under stk. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden. Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Bilag 8. Forståelsen af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde

Afspadsering af systematisk overarbejde jf. § 7, stk. 4 skal forstås på følgende måde:

Tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Det præciseres, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Det præciseres endvidere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Bilag 9. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med

indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 10. Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

Bilag 11. Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Bilag 12. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010.

I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

- 1) Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

- 2) Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Bilag 13. Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Parterne er enige om, at nærværende overenskomst sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

***Anmærkning:** Henvisningen til lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkår for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.*



Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

varenummer 3412

