



**Overenskomst for
servicebude ansat
ved Intervare A/S –
nemlig.com A/S
2023 – 2025**

Overenskomst for servicebude ansat ved Intervare A/S / Nemlig.com

mellem

Selskaberne Intervare A/S/Nemlig.com

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

3F-varenummer 3033

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
Gyldighedsområde.....	5
§ 1. Definitioner	5
§ 2. Ansættelsesaftale	6
§ 3. Lokale aftaler.....	7
§ 4. Arbejdstid	8
§ 5. Løn.....	11
§ 6. Overarbejde	14
§ 7. Særlig opsparring.....	15
§ 8. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentantregler	16
§ 9. Pension	23
§ 10. Feriefridage og fridage	25
§ 11. Ferie.....	28
§ 12. Løn under sygdom og tilskadekomst	29
§ 13. Barsels-, fædre- og forældreorlov	31
§ 14. Børns sygdom og børneomsorgsdage	33
§ 15. Børns hospitalsindlæggelse	34
§ 16. Betaling af førerkort	34
§ 17. Social ansvarlighed	36
§ 18. Opsigelsesregler	36
§ 19. Fratrædelsesgodtgørelse	38
§ 20. Kompetenceudvikling og uddannelse	39
§ 21. Udviklingsfonde	44
§ 22. Hovedaftale og behandling af faglig strid.....	45
§ 23. Adgang til lønoplysninger.....	45
§ 24. Underleverandører og vikarer	46
§ 25. Varighed	48
Bilag	49
Bilag 1. Ansættelse som afløsere	49
Bilag 2. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.....	51
Bilag 3. Protokollat om natarbejde -	54
Bilag 4. Protokollat om samarbejde	56
Bilag 5. Udbringning af egne varer med underleverandører	58
Bilag 6. Protokollat om konfliktløsning.....	59
Bilag 7. Protokollat om Kompetenceudviklingsfond.....	60

Bilag 8. Protokollat om ferie	63
Bilag 8 A. Aftale om ferieoverførsel.....	66
Bilag 8 B. Eksempler på overførsel af feriedage	67
Bilag 9. Regler for behandling af faglig strid	68
Bilag 10. Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer	72

Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for ansatte medarbejdere, mv., der udfører kørsel med dagligvarer fra terminaler ejet eller drevet af selskaberne Intervare A/S og Nemlig.com A/S og i biler på under 3.500 kg. og til selskabets erhvervs- og privatkunder.

§ 1. Definitioner

Stk. 1. Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime. Til timelønnede medarbejdere henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til en opsparingsordning til dækning af indtægtstab på de fridage, der fremgår af [§ 10, stk. 1](#).

Stk. 2. Medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning

Ved medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdsuge eller måned, og som holder fri på de i [§ 10, stk. 1](#), nævnte dage uden afkortning af uge- eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuldlønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuldlønsordning.

Stk. 3. Lønningsuge & periode

Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning og har ikke betydning for, om medarbejderen er ansat på timeløn eller i henhold til fuldlønsordning.

Helmånedsafregning betyder, at lønnen udbetales senest sidste hverdag i måneden, hvor lønperioden stopper. Lønperioden går for månedslønnede fra den 21.-20. i måneden

Stk. 4 Definition af fuld løn

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved

- Løn under sygdom [jf. § 12](#)
- Barsels-, fædre- og forældreorlov [jf. § 13](#)
- Børns sygdom [jf. § 14](#)
- Børns hospitalsindlæggelse [jf. § 15](#)

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde, og løn ikke kan beregnes og opgøres på sædvanlig vis, ligesom begrebet bruges til at angive den kompensation, medarbejderen i henhold til overenskomsten har ret til.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg for det antal timer indtil 37 timer pr. uge som medarbejderen er fast antaget til. I fuld løn indgår følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg
- Kvalifikationstillæg
- Personlige tillæg
- Tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider
- Tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale.

Deltidsansatte aflønnes med fuld løn ved fravær (sygdom, barns første sygedag, barsel mv.) og løn i opsigelsesperioden med gennemsnittet af de sidste 4 ugers beskæftigelse dog minimum med det aftalte timetal.

§ 2. Ansættelsesaftale

I henhold til [Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 3](#) er overenskomstparterne enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler der gælder mellem overenskomstparterne.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen acceptere/kvittere for modtagelsen.

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.*

§ 3. Lokale aftaler

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

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 4, stk. 5.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2. Derudover gælder følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 4, stk. 1 til 3. Der kan ikke aftales fravigelse af antallet af normaltimer på 37 timer i ugen. I aftaler som fraviger § 4, stk. 2 kan der tilsvarende indgås aftaler som fraviger og supplerer reglerne om overarbejde i § 6.

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

- c. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 5, stk. 2. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3. Lokale aftaler, iht. stk. 1 og stk. 2 b, 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. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningssperiode.

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

Stk. 4. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

Den ugentlige normalarbejdstid udgør 37 timer pr. uge for en fuldtidsansat. Arbejdstiden er effektiv.

Arbejdstiden kan fordeles på højst 6 af ugens 7 dage.

Stk. 2. Deltidsansatte

Deltidsansatte kan ikke ansættes til under 15 timer ugentligt. Deltidsansatte ansættes som timelønnede.

Arbejdstiden for deltidsansatte skal i gennemsnit over 4 uger udgøre som minimum den i ansættelsesaftalen aftalte plantid.

Deltidsansatte kan benyttes til beskæftigelse, når arbejdsplaner ikke kan gå op med fuldtidsansatte. Parterne er enige om, at deltidsansatte ikke kan udgøre mere end 30% af den samlede arbejdsstyrke inden for overenskomstens område, opgjort på den enkelte lokation.

Der er mellem parterne indgået en særaftale for studerende, jf. protokollat om overenskomstforståelsen.

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F's Transportgruppe skal der udleveres statistik på antal fuldtidsbeskæftigede og deltidsbeskæftigede sammen med arbejdsplaner. 3F Transportgruppen har påtaleret ved misbrug.

For deltidsansatte gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

Parterne er enige om, at virksomheden ved nye fastansættelser på fuld tid, ved opslag eller lignende bør tilbyde ansatte med mindre end 37 timer i ugen ansættelse på fuld tid.

Stk. 3. Pauser

Ved vagter på mere end 5 timer har medarbejderen ret til af afholde op til ½ times ulønnet pause. Pausen eller pauserne inden for normal arbejdstid må højst andrage 1 time. Pauser placeres naturligt i forhold til arbejdstiden. Parterne er enige om, at der ved afholdelse af pause, skal være velfærdsfaciliteter til rådighed.

Stk. 4. Daglig arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Hvis andet ikke er skriftligt aftalt, er den daglige arbejdstid 7,4 normaltime.

Arbejdstidens placering skal for timelønnede være kendt løbende 4 uger frem.

Hvis arbejdsgiver pålægger såvel timelønnede som fuldlønnede medarbejdere at udføre arbejde på ændrede tidspunkter – eller for fuldlønnede på ændrede dage - med et kortere varsel end 7 kalenderdage, betales for de ændrede timer som ved overarbejde frem til varslingsperiodens udløb. Dette gælder dog kun for ansatte, der har et opsigelsesvarsel på mere end 7 kalenderdage.

For timelønnede medarbejdere, hvis daglige arbejdstid begynder mellem kl. 06.00 og kl. 08.00, kan arbejdstidens begyndelse ændres indenfor det pågældende tidsrum forudsat, at dette meddeles medarbejderen senest inden afslutningen af den foregående dags arbejde.

Fuldlønnede:

For fuldlønnede med fastlagt arbejdstid fastlægges i ansættelsesaftalen, hvilke dage medarbejderen skal komme på arbejde og antallet af timer pr. dag, men ikke arbejdstidens placering på dagen. Alternativt udleveres en vagtplan således, at arbejdsdagene og antallet af timer pr. dag er kendt løbende 4 uger frem. Arbejdets nærmere placering på dagen oplyses til medarbejderen senest inden arbejdsdagens afslutning den forudgående dag.

For fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid skal det alene fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke dage i ugen der er arbejdsdage. Alternativt udleveres en vagtplan således, at arbejdsdagene er kendt løbende 4 uger frem. Arbejdets starttidspunkt, oplyses til medarbejderen senest inden arbejdsdagens afslutning den forudgående dag.

Stk. 5. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan fastsættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer over en 4 ugers periode. Den varierende ugentlige arbejdstid må ikke overstige 44 timer i den enkelte uge.

Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastsættes for minimum 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Deltidsansatte kan tillige indgå i varierende ugentlig arbejdstid, forudsat at den deltidsansattes arbejdstid i gennemsnit over 4 uger som minimum udgør den i ansættelsesaftalen aftalte plantid.

Stk. 6. Holddrift

Arbejde i holddrift kan etableres efter reglerne i den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe indgåede holddriftsaftale.

Se [Bilag 3. Natarbejde](#)

Stk. 7. Afspadsring

Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan fastsætte afspadsring af overarbejde.

Overarbejde afspadsres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejdet.

Medarbejderen har mulighed for at afspadsere i timer, halve dage og hele dage, men sker afspadsringen på arbejdsgivers initiativ, kan arbejdsgiver alene varsle afspadsring i hele dage eller halve dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.

For deltidsansatte kan der alene varsles afspadsring i hele dage.

Tidspunktet for afspadsring aftales mellem medarbejder og arbejdsgiveren. Kan der ikke opnås enighed om tidspunktet, kan arbejdsgiver fastsætte afspadsringen med minimum 7 dages varsel.

Tilgodehavende afspadsringstimer skal være afviklet senest 6 måneder efter op-tjeningen, hvorefter eventuelle overskydende timer udbetales.

Hvis medarbejderen fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.

Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

Er afspadsring aftalt, kan opsigelse på grund af manglende arbejde først finde sted, når al afspadsring på lokationen bedst muligt er afviklet.

Medarbejderen skal have løbende kendskab til saldo på afspadseringsopsparing.

§ 5. Løn

Stk. 1. Grundløn

Grundlønnen for nyansatte er

	1. marts 2023	1. marts 2024
• Pr. time	kr. 144,15	kr. 149,90
• Pr. uge	kr. 5.333,55	kr. 5.546,30
• Pr. måned	kr. 23.111,57	kr. 24.033,47

Medarbejderne kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

Såfremt, der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen tilsvarende jf. stk. 2.

Stk. 2. Chaufførtillæg

Medarbejdere ydes et chaufførtillæg pr. præsteret arbejdstime på kr. 14,50.

Stk. 3. Anciennitetstillæg

Efter 12 måneders uafbrudt beskæftigelse som chauffør i virksomheden betales yderligere kr. 8,15 pr. time.

For afløsere akkumuleres ancienniteten regnet i dage, og opnås efter 200 dages beskæftigelse.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, barsel, fædre- og forældreorlov eller tilskadekomst, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt medarbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Hvis en medarbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde hvor en medarbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer medarbejderen dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Stk. 4. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg.

Stk. 5. Faglært tillæg

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 6. Ungarbejdere

Til unge under 18 år betales pr. 1. marts 2023 følgende løn:

- Mellem 17 og 18 år kr. 115,32 pr. time (80% af grundlønnen, [jf. § 5, stk. 1](#))
- Under 17 år kr. 86,49 pr. time (60% af grundlønnen, [jf. § 5, stk. 1](#))

Til unge under 18 år betales pr. 1. marts 2024 følgende løn:

- Mellem 17 og 18 år kr. 119,92 pr. time (80% af grundlønnen, [jf. § 5, stk. 1](#))
- Under 17 år kr. 89,94 pr. time (60% af grundlønnen, [jf. § 5, stk. 1](#))

Stk. 7. Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

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

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen efter stk. 2 tilsvarende.

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

Aftaler om lokalløn indgås med tillidsrepræsentanten.

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 lønningssperiode.

Stk. 8. Tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider

a. Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, søndage og overenskomst aftalte fridage jf. § 10, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2023
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 42,33
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 47,48
Søndage og fridage jf. § 10	kr. 47,48

	1. marts 2024
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 43,81
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 49,15
Søndage og fridage jf. § 10	kr. 49,15

Se i øvrigt Bilag 3 om natarbejde.

b. Kræves der i tilslutning til arbejdet efter disse regler udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i litra a nævnte tillæg overarbejdstillæg, regnet ud fra den fastsatte arbejdstid.

Stk. 9. Lønafregning

a. Lønafregning skal foretages på formularer, som angiver arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse og lønmodtagerens CPR-nr. og navn og oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

b. Medarbejderen skal efter fratrædelse på anmodning have udleveret arbejdsplaner.

- c. Såfremt elektroniske registreringssystemer som f.eks. den digitale takograf, comlog mv. anvendes, kan disse, under forudsætning af at afsnittet om lønafregning på formularer er opfyldt, danne grundlag for lønafregning, forudsat at den enkelte medarbejder har mulighed for på en nem og overskuelig måde, at kontrollere registreringernes rigtighed samt manuelt påføre eventuelle ændringer.
- d. Virksomheden 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.
- e. Medarbejdere 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.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Timelønnede eller fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid

Overarbejde betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomst-mæssige timeløn:

	1. marts 2023	1. marts 2024
• Timen før normal arbejdstids begyndelse	kr. 40,76	kr. 41,98
• 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør	kr. 40,76	kr. 41,98
• Derefter samt søn- og helligdage	kr. 100,12	kr. 103,12

Stk. 2. Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid

Arbejde på hverdage udover 37 timer pr. uge betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

	1. marts 2023	1. marts 2024
• 37 til 42 timer pr. uge	kr. 40,76	kr. 41,98
• Over 42 timer pr. uge, samt kl. 21.00 til kl. 05.00	kr. 100,12	kr. 103,12
• Søn- og helligdage	kr. 100,12	kr. 103,12

Overarbejdstimer indtil 42 timer pr. uge kan placeres mandag til lørdag fra kl. 05.00 til kl. 21.00.

Overarbejde søn- og helligdage udløses efter 37 timer pr. uge. (der betales indtil 37 timer pr. uge jf. reglerne om ubekvem arbejdstid).

Normaltimer mellem kl. 05.00 og kl. 06.00 og kl. 18.00 og kl. 21.00 udløser i alle tilfælde laveste overtidstillæg.

Stk. 3. Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted som følge af en af arbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Stk. 4. Ved tilsigelse til arbejde, der ikke udføres i forbindelse med normal arbejdstid, kan der ikke afregnes for mindre end 4 timer.

§ 7. Særlig opsparing

Stk. 1. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 7,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten 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

- seniorfridage, jf. § 10, stk. 7 og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 14.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måde:

- Kontoen opgøres og udbetales ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Parterne kan ved lokalaftale indgå anden aftale om disponering af midlerne.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 8. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentantregler

A. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

Stk. 1. På lokationer med mere end 5 medarbejdere, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant, over for ledelsen eller dennes repræsentant.

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

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, 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 organiserede arbejdere, som er beskæftiget på lokationen og omfattet af nærværende overenskomst på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de dér beskæftigede organiserede arbejdere har stemt for vedkommende.

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. Indsigelse skal ske senest 14 dage efter meddelelsen til Dansk Erhverv.

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.

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 for tillidsrepræsentanten. 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

Når 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 skriftlig til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end 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 på dennes lokation som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 3, 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 fortsætte uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8. Talsmand

Såfremt der etableres holddrift, kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 4 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 vedkommendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten senest dagen før underrette arbejdsgiverens eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og forventet varighed.

B. En repræsentant fra den lokale afdeling kan efter forudgående henvendelse 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.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyanstattede 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.

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.

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. 9 litra A er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejdere, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgiverens 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 virksomheden, 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 vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel. er forpligtet til at give tillidsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på i alt 6 måneder.

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 arbejdsgiveren 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 virksomheden rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne om 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 opsigelsesvarsel 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 fratrædelsen som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 18.

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 kompetencefonden som ved aftalt uddannelse [jf. § 20 stk. 4 litra C](#).

Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Beskyttelse

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

B. Opgaver

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora. Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring. Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

C. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

Deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

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

D. Adgang til IT-faciliteter

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

E. Tid til opgaver

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 mulige gener for vedkommendes produktive arbejde.

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

Stk. 17. Europæisk samarbejdsudvalg

For medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

Stk. 18. 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, medarbejdere Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af denne bestemmelses stk. 12, 13, 14 og 15.

§ 9. Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år, og som 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](#).

Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige indkomst. Lønmodtageren betaler 4% af bidraget, arbejdsgiveren 8%.

Ændring pr. 1. juni 2023:

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

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

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt en medarbejder 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.

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.

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.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov 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 § 13, stk. 1, 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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 10. Feriefridage og fridage

Stk. 1. Friheden

Medarbejderne har ret til frihed Juleaftensdag, Søgnehelligdage, 5 feriefridage pr. kalenderår samt Nytårsaftensdag, 1. maj og Grundlovsdag efter kl. 12.00.

Stk. 2. Medarbejdere på fuld lønsordning

Medarbejdere ansat på fuld lønsordning holder fri på de under stk. 1 nævnte dage uden afkorting i uge- eller månedslønnen.

Stk. 3. Medarbejdere ansat på timeløn

Til medarbejdere ansat på timeløn henlægger arbejdsgiveren 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af frihed de under stk. 1 nævnte dage. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse. For hver hele fridag udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. For 1. maj, Grundlovsdag og nytårsaftensdag foretages en forholdsmæssig beregning. Der kan ikke udbetales større beløb á conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – udbetales et á conto beløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen. Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen, og restbeløbet udbetales.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 4. 1. maj, Grundlovsdag og Nytårsaftensdag

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00, Grundlovsdag efter kl. 12.00 og Nytårsaftensdag efter kl. 12.00, og betales da med genetillæg svarende til højeste overtidssats. Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes der igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Stk. 5. Juleaftensdag

Friheden regnes fra kl. 06.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag, ligesom det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på denne dag, betales der med genetillæg svarende til højeste overtidssats.

Stk. 6. Feriefridage

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, [jf. Ferielovens bestemmelser](#). Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

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

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, har medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning ret til at få udbetalt 7,4 normaltimer pr. ikke afholdt feriefridag. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst, barsel eller medarbejderens fratræden. Har disse medarbejdere afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltimer pr. dag i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 7. 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 administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, [jf. stk. 6](#).

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, [jf. § 9, stk. 1](#) til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, [jf. stk. 6](#).

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

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af den nugældende seniorordning, kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation holder medarbejdere på timeløn fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens medarbejdere på fuldlønsordningen trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

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

Derudover gælder

- at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler,
- at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt
- at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

[PensionDanmark](#) skal kun informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, [jf. stk. 6.](#)

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, [jf. stk. 3 og stk. 6](#).

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtids-beskæftigede 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 fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, [jf. § 10 stk. 1](#).

Der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 11. Ferie

Stk. 1. Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid [gældende ferielov](#) samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftalte ferieordning.

Stk. 2. 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”.

Stk. 3. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Aftalen skal indgås skriftlig i overensstemmelse med bestemmelserne i [Bilag 8, inkl. Bilag 8A og 8B](#)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for feriegodtgørelsens udbetaling.

§ 12. Løn under sygdom og tilskadekomst

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 sygedagpengeloven.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrud 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, materiale-mangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

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

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

Stk. 3. 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 Sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definition af fuld løn jf. § 1 stk. 4, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter sygedagpengeloven.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til [ferieloven](#), § 20, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til [Sygedagpengeloven](#), § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til reglerne herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56 aftalen.

Stk. 5. 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.

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

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

§ 13. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Barselsorlov

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn, jf. § 1. stk. 4, 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. Under de 14 ugers barselsorlov jf. stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag jf. §9.

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

Stk. 5. 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. 6. Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 7. Under samme betingelser som i stk. 1 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. 1, 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 2 perioder, medmindre andet aftales.

Anmærkning: Under de 10 ugers orlov efter stk. 5 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 9.

Stk. 8. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 3.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

§ 14. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, jf. § 1 stk. 4, 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. § 1 stk. 4, 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 fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 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 svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

§ 15. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 1 stk. 4, 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 inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 16. Betaling af førerkort

Vedrørende dækning af omkostninger til erhvervelse af førerkort til brug for digital takograf ved kørsel omfattet af køre- og hviletidsreglerne er parterne enige om nedenstående.

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

Ved bortkomst af førerkort afholder chaufføren selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport. I forbindelse med nyansættelse kan arbejdsgiveren kræve som forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen er i besiddelse af førerkort, hvorfor chaufføren ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

Parterne er enige om at vedlagte formular, kaldet kvittering for modtagelse af førerkort, anvendes ved de situationer, hvor arbejdsgiveren afholder omkostninger til erhvervelse af førerkort.

Kvittering for modtagelse af førerkort

Undertegnede chauffør _____
har fået udstedt førerkort, betalt af arbejdsgiveren.

Såfremt chaufføren opsiger sin stilling inden for 6 måneder fra d.d. refunderer
chaufføren omkostninger til kortets udstedelse.

Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste løn-
udbetaling.

_____, den _____

Chaufførens underskrift

§ 17. Social ansvarlighed

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

Stk. 2. De daglige arbejdsopgaver i virksomheden 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 m.v.

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.

§ 18. Opsigelsesregler

Stk. 1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført, har været beskæftiget uafbrudt på samme virksomhed i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister:

Fra arbejdsgiverside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede
• 0 til 9 måneders anciennitet		7
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14
• Efter 3 års anciennitet	14	28
• Efter 5 års anciennitet	21	42

Fra medarbejderside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede
• 0 til 9 måneders anciennitet		7
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14
• Efter 3 års anciennitet	7	14
• Efter 5 års anciennitet	7	14

Stk. 2. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 12, 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 mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler arbejdsgiveren det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstsmæssig opsigelse havde fundet sted. Lønmodtageren betaler, hvad der maksimalt svarer til en uges løn.

Stk. 6. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

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 § 20, stk. 4, litra A, punkt b. 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.

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.

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 indenfor 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.

Stk. 7. Såfremt andet ikke er aftalt skriftligt, sker ansættelse på timeløn.

§ 19. 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.

§ 20. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen 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 virksomhederne.

For at understøtte dette samarbejde har Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen oprettet Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond, [jf. Bilag 7. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.](#)

Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst. Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheden 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 på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed.

Uddannelsesplanen danner baggrund 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, samt tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på ubekvem arbejdstid, jf. § 5 stk. 3, og på skiftehold efter ”Fællesordning for arbejde i holddrift” medregnes pr. fraværstime desuden tillægget efter henholdsvis Lageroverenskomstens § 5, stk. 2 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1 med henholdsvis tillæg for ubekvem arbejdstid 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 af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole.
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.

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 fonden 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 fonden, 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. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelses aktiviteter, 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/erhvervsskolens plan samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos fondens administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra fonden.

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 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 op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 18, stk. 7.

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 uforbrugte selvvalgte 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 TLK-fonden 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 (svendeprøvemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprøvemodulet 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 svendeprøvemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden TLK-fonden 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, litra A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 5 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, litra C.

Stk. 6. Støtte hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler 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 og § 20, stk. 7, 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, litra C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, litra 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, litra D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale 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. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond](#).

§ 21. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede [Udviklingsfond](#) er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen har oprettet en Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrker det lokale samarbejde mellem virksomhederne og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Belyser de af fonden omfattede erhvervs betydning for samfundsudviklingen.
- Højner uddannelsesniveau og aktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, herunder bl.a. gennem lokale aktiviteter for at opnå:
 - Flere praktikpladser.
 - Øget indsats for at kvalifikationer og kompetencer vedligeholdes og udbygges.
 - Øget efter og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere.
 - Øget indsats for at medarbejdere kan opnå faglært status.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Bidraget til fonden opkræves sammen med bidragene til Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond (TLK) af Pension Danmark.

§ 22. Hovedaftale og behandling af faglig strid

Behandling af faglig strid [Bilag 9](#)

Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer [Bilag 10](#)

§ 23. Adgang til lønoplysninger

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

Stk. 2. 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. 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.

Anmærkning: Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4. Er der ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder parterne 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 parterne 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. 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.

Anmærkning: Der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Det er et legitimt formål og må ikke forhindres med henvisning til Fortrolighedsbestemmelsen.

Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.

§ 24. 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, 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. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den 3F Transportgruppen så hurtigt som muligt.

Stk. 2. 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, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt, 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.

Stk. 3. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

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

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

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.

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i virksomheden 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.

§ 25. Varighed

Overenskomsten, der trådte i kraft 21. februar 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København den 17. marts 2023

Intervare A/S, cvr. 25169158
Nemlig.com A/S 33070861

Stefan Plenge

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Kim René Busch
Harald Fabricius

Lærlingeoverenskomst

Følger Lærlingeoverenskomst for landtransportområdet indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL-A og 3F Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen

Bilag

Bilag 1. Ansættelse som afløsere

§ 1. Gyldighedsområde

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer overenskomsten, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende afløsere.

§ 2. Definition

Stk. 1. Der er adgang til anvendelse af afløsere på overenskomsten.

Dog forudsætter anvendelse af afløsere i virksomheden, at der er en saglig begrundelse herfor, eksempelvis:

- Ved spidsbelastningssituationer,
- sæsonafhængige udsving,
- ferie og feriefridage, afspadsring eller
- uforudsigelige forfald som eksempelvis sygdom, graviditet, barsel, orlov, og barnets første sygedag og lignende.

Stk. 2. Afløsere står ikke til rådighed for arbejde i større omfang end medarbejderen selv ønsker, ligesom medarbejderen ikke er garanteret nogen fast eller minimums beskæftigelse pr. uge eller måned, da det afhænger af behov.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden og antallet af normaltimer aftales fra gang til gang, hvorfor tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør ikke skal anføres i ansættelsesaftalen.

Såfremt andet ikke er aftalt, er arbejdstiden fastlagt med 7,4 normaltimer pr. dag. Afløsere kan ikke aflønnes for mindre end 4 timer pr. gang.

Afløsere – i det disse er ansat på timeløn – kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags aftalte normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

§ 4 Søgnehelligdage og feriefridage mv.

Til afløsere ydes 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af søgnehelligdage, feriefridage mv. Der ydes pensionsbidrag af beløbet.

Beløbet udbetales løbende.

§ 5. Opsigelsesvarsel

Der er intet opsigelsesvarsel for medarbejdere ansat som afløsere fra hverken arbejdsgiverside eller medarbejderside.

§ 6. Uddannelse til afløsere

Til afløsere med 1.400 timers beskæftigelse gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling i [§ 20](#).

Det er en betingelse at virksomhedens udgifter dækkes af VEU-godtgørelse samt tilskud fra kompetencefonden.

§ 7. Tilbud om fastansættelse

Parterne er enige om, at virksomheden ved nye fastansættelser bør tilbyde stillingen til de i virksomheden ansatte afløsere.

Bilag 2. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.

Parterne er enige om at implementere [Ligelønsloven](#) i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i [Hovedaftalen](#). Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos [Danmarks Statistik](#), kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra [Danmarks Statistik](#).

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne [Samarbejdsaftalen](#). Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

Parterne er enige om, at [Ligelønsloven](#) herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i [Ligelønsloven](#), som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser

Bilag 3. Protokollat om natarbejde

Forebyggende tiltag ved natarbejde

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, eventuelt 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, se nedenfor.

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
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Natarbejde

Natarbejdere 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.

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.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

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.

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.

Særligt om 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 forudsætter overenskomsterne, 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 i nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fra vær for øvrige nattevagter ud over i om ugen medbetaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 13, stk. i. 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.

Bilag 4. Protokollat om samarbejde

Parterne anerkender, at virksomheden 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. 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 virksomheden 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.

Såfremt der ikke er valgt 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.

Såfremt der er 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.

I virksomhedens 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 5. Udbringning af egne varer med underleverandører

- 1.** Chaufføroverenskomsten indgået på den ene side mellem 3F Transport og på den anden side Intervare/nemlig.com er en virksomhedsoverenskomst dækkende udkørsel af varer til Intervare/ nemlig.com's kunder.
- 2.** Intervare/nemlig.com benytter hertil underleverandører. Disse underleverandører kan være alt lige fra enmandsvirksomheder hvor det kun er vognmanden selv, som forestår al kørslen, til større transportvirksomheder med flere medarbejdere ansat, og leveringen sker som udgangspunkt med biler under 3.500 kg.
- 3.** Intervare/nemlig.com har oplyst, at man vil orientere sine underleverandører om lønniveauet i virksomhedsoverenskomsten, således at underleverandører, der ikke i forvejen er omfattet af overenskomst med 3F Transportgruppen, har det nødvendige kendskab til lønniveauet i virksomhedsoverenskomsten. Intervare/nemlig.com har oplyst, at man ikke accepterer, at underleverandører benytter sig af underleverandører.
- 4.** Intervare/nemlig.com udleverer efter anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F Transportgruppen oplysninger om, hvilke underleverandører, der samarbejdes med indeholdende virksomhedsnavne, cvr.nr. og adresser samt antallet af biler, som den enkelte underleverandør anvender i forbindelse med kørsel for Intervare/Nemlig.com
- 5.** Konstaterer 3F Transportgruppen at en underleverandør, der ikke i forvejen er omfattet af en overenskomst med 3F Transportgruppen, ikke lever op til ovennævnte lønniveau, kan 3F kontakte Intervare/nemlig.com for at drøfte situationen.

Bilag 6. Protokollat om konfliktløsning

Aftale om lokal konfliktløsning for medlemmer af 3F, ansat ved en distributionsunderleverandør ved Intervare/nemlig.com, som ikke i forvejen er omfattet af overenskomst med 3F transport.

Ved uenighed om konkrete løn og/eller ansættelsesvilkår, mellem en af Intervare/nemlig.com's underleverandører (der ikke er overenskomstdækket) og 3F Transport på vegne af et eller flere medlemmer af 3F Transport, er der aftalt følgende model til at søge uenigheden løst:

1. Via 3F-lokalafdelingen rejses sagen skriftligt overfor den arbejdsgiver, hvor uenigheden og evt. lønkrav beregnes og præciseres. Der gives 10 dages frist fra modtagelsen af den skriftlige henvendelse fra 3F-lokalafdelingen til behandling af sagen mellem parterne.
2. Ved manglende reaktion fra eller hvor det ikke er muligt at opnå enighed om en løsning ift. det rejste krav, inddrages den lokale distributionsansvarlige hos Intervare/nemlig.com med angivelse af alle nødvendige baggrundsoplysninger.
3. Intervare/nemlig.com deltager herefter og senest 14 dage fra begæringen herom i møde med underleverandøren og 3F-lokalafdelingen med henblik på at drøfte en mulig løsning af den opståede uenighed.
4. Opnås der ikke på et sådant møde enighed mellem 3F-lokalafdelingen og underleverandøren, vil 3F Transport og nemlig.com – eventuelt under inddragelse af Dansk Erhverv Arbejdsgiver – på foranledning af 3F Transport senest 14 dage efter mødet drøfte situationen.
5. Intervare/nemlig.com har i den forbindelse oplyst, at man snarest muligt og senest efter 30 dage, hvor sagen er behandlet uden enighed er opnået vil afbryde samarbejdet med underleverandører, hvor underleverandøren ikke aflønner sine medarbejdere på et niveau svarende til nærværende overenskomst, når der samtidig er iværksat en lovligt varslet konflikt mod underleverandøren.

Nærværende aftale ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter.

Bilag 7. Protokollat om Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Formål

Den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen indgåede Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond (TLK) 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. § 20](#).

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedens 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. Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen har et sameje, som administrerer de i det foregående afsnit 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

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 § 20.

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 TLK-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 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 overenskomstråder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

Fonden kan beslutte at lade andre overenskomstråder 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. Protokollat om ferie

§ 1. Ny ferielov – fravigelser

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 2. Fagretlig behandling

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i [Arbejdsretten](#).

I forbindelse med Ferieloven er det aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3. Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Parterne anbefaler, at den som [Bilag 8A](#) optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 4. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 5. Afholdelse af ferie i timer

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 arbejdsfrie 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

§ 6. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 7. Udbetaling

a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende løn-udbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden, i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 8. Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Bilag 8 A. Aftale om ferieoverførsel

gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftale om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1. Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.

2.2. Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r): Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.

Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden 31. december.

3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden 31. december skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____
Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 8 B. Eksempler på overførsel af feriedage

Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 2

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 3

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 4

Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 5

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferieafholdelsesperiode 6

Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.

Bilag 9. Regler for behandling af faglig strid

1. Lokal forhandling

Opstår der på virksomheden en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Forhandlingerne gennemføres så vidt muligt senest 3 uger efter at en af parterne har anmodet om møde.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F-afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor Dansk Erhverv Arbejdsgiver har deltaget af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer – Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe – begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

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

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

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

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

3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i [Hovedaftalen](#) eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Senest 25 hele arbejdsdage efter, der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Samtidig med fremsendelsen af klageskrift sendes meddelelse til [Arbejdsretten](#) vedrørende udpegning af opmand i overensstemmelse med afsnittene nedenfor.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift til den klagende organisation fremsende svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode [Arbejdsretten](#) om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden med kopi til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt elektronisk.

4. Organisationsudvalg

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

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

I udvalget deltager 2 faste medlemmer – 1 fra hver side. De to faste medlemmer kan suppleres af 1 eller eventuelt flere fra hver side.

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

Bilag 10. Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening

og

Landsorganisationen i Danmark

§ 1.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2.

Stk. 1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendes gives den anden hovedorganisationes forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsninger nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiserede foreninger, idet det dog er en forudsætning at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3.

Stk. 1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisationes ansvar.

Stk. 2. Uoverensstemmelse om hvorvidt der består overenskomst, afgøres af [Arbejdsretten](#), medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4.

Stk. 1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem [Landsorganisationen i Danmark](#) og [Dansk Arbejdsgiverforening](#) til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b. Hvis man fra arbejdstager side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

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

§ 5.

Stk. 1. Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsrepræsentanter, kan af arbejdsgivere, efter samråd med den pågældende, kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den arbejdsgiver, i medfør af [stk. 1](#), tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

Protokollat

Parterne er enige om, at såfremt Hovedaftalens § 5 skulle vanskeliggøre organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet, er man indstillet på at drøfte en løsning heraf.

§ 6.

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretslige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2. Ved afgørelse af om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretslige regler.

§ 7.

Stk. 1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst 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 regler i § 2.

§ 8.

Stk. 1. Hovedorganisationerne er enige om at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungen grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9.

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10.

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11.

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne

§ 12.

Stk. 1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om at arbejdsstandsninger bør undgås, og om at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt. Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.



nemlig.com

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

Intervare A/S –
Nemlig.com A/S
Banemarksvej 58
2850 Brøndby

3033