

2025-2028

Lands- overenskomst for rutebilkørsel i Provinsen

Version 2 gældende fra 1. marts 2026

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I (AKT) og 3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

For

Rutebilchauffører og garagearbejdere

3F-varenummer 3030
DI nr. 794629

Landsoverenskomst for rutebilkørsel - 2025-2028

mellem

DI Overenskomst I (AKT)

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppe

Version 2 gældende fra 1. marts 2026

2025-2028

3F-varenummer 3030

DI nr. 794629

INDHOLD

Forord	6
§ 1 Tillidsrepræsentanter	7
§ 2 Lokale aftaler	16
§ 3 Arbejdstid	17
§ 4 Løn	25
§ 5 Anciennitet	29
§ 6 Overarbejde	30
§ 7 Tillægsbetalinger	32
§ 8 Produktivitsfremmende lønsystemer	34
§ 9 Pension	34
§ 10 Uniform	36
§ 11 Skiftende arbejdssteder	37
§ 12 Langruter	39
§ 13 Landsgrænseoverskridende rutekørsel	39
§ 14 Skiftende kørsel	40
§ 15 Søgnehelligdagsbetaling	41
§ 16 Særlig opsparing	43
§ 17 Ferie	44
§ 18 Feriefridage	46
§ 19 Seniorordning	47
§ 20 Sygdom og ulykke	49
§ 21 Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse	51
§ 22 Barsel	53
§ 23 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	56
§ 24 Kompetenceudvikling og uddannelse	57
§ 25 Udviklingsfonde	64

§ 26 Forskellige bestemmelser	65
§ 27 Opsigelsesvarsel.....	66
§ 28 Fratrædelsesgodtgørelse	68
§ 29 Adgang til lønoplysninger	69
§ 30 Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel	71
§ 31 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	73
§ 32 Underleverandører og vikarer.....	73
§ 33 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer.....	76
§ 34 Regler for behandling af faglig strid mv.	76
§ 35 Gyldighedsperiode	76
Bilag 1	
Lønblade.....	77
Bilag 2	
Definition af fuld løn	78
Bilag 3	
Ansættelsesaftaler	79
Bilag 4	
Aftale om deltidansatte.....	82
Bilag 5	
Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid.....	83
Bilag 6	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejds vilkår i Den Europæiske Union (arbejds vilkårsdirektivet)	86
Bilag 7	
Forsøgsordninger.....	93
Bilag 8	
Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing	94
Bilag 9	
Ferie	97
Bilag A. Aftale om ferieoverførsel	99

Bilag 10	
Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche	100
Bilag 11	
Kompetenceudviklingsfond	102
Bilag 12	
Social ansvarlighed	106
Bilag 13	
Konfliktforebyggelse	108
Bilag 14	
Regler for behandling af faglig strid	109
Bilag 15	
Velfærdsforanstaltninger	114
Bilag 16	
Planlægning af vognløb	117
Bilag 17	
Seniorpolitik	118
Bilag 18	
Implementering af Ligelønsloven mv.	119
Bilag 19	
Natarbejde	123
Bilag 20	
Uddannelsesrepræsentant	128
Bilag 21	
Elektroniske dokumenter	129
Bilag 22	
Anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus	130
Bilag 23	
Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond..	132
Bilag 24	
Regelsæt om årsnorm	133
Bilag 25	
Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	135

Bilag 26	
Organisationsaftale om databeskyttelse	137
Bilag 27	
Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse ...	138
Bilag 28	
Fjernruteaftalen.....	140
Bilag 29	
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	143
Bilag 30	
Registrering af arbejdstid	144
Bilag 31	
Udvalgsarbejder.....	145
Bilag 32	
Forståelse af varierende ugentlig arbejdstid og overnorm	147
Bilag 33	
Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers-reglen	150
Bilag 34	
Indplacering på anciennitetstrin.....	151
Lærlingeoverenskomst	153
§ 1 Gyldighedsområde	154
§ 2 Lokalt samarbejde.....	154
§ 3 Organisationernes påtaleret	154
§ 4 Den normale arbejdstid	154
§ 5 Arbejde i holddrift	155
§ 6 Mødepligt under skoleophold	155
§ 7 Uddannelsesforhold	155
§ 8 Lønforhold.....	156
§ 9 Arbejde på forskudt tid	159
§ 10 Frihed/feriefridage	159
§ 11 Overarbejde	160

§ 12 Ferie	160
§ 13 ATP	161
§ 14 Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsering og pension	162
§ 15 Løn til færdiguddannede	162
§ 16 Grænseoverskridende transporter	163
§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører	164
§ 18 Befordring	164
§ 19 Ikrafttræden og ophør	165

Forord

Med denne udgave af Landsoverenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Lands- og Tillægsoverenskomsten 27. februar 2025 indarbejdet.

Dette er 2. version af Landsoverenskomsten, der er gældende fra 1. marts 2026.

Alle øvrige rettelser og ændringer er udelukkende af redaktionel karakter, og har ikke til hensigt at ændre forståelse eller fortolkning.

Henvisninger til love, bekendtgørelser, EU-direktiver m.m. er til den til enhver tid gældende udgave, medmindre andet er nævnt.

Som tidligere udgives der to "overenskomstbøger". Én for brugere på Landsoverenskomstens område og én for brugere på Tillægsoverenskomstens område af hensyn til den daglige praktisering af reglerne og læsevenligheden.

Udgivelsen i "to bøger" ændrer dog ikke på, at der alene findes én hovedoverenskomst – Landsoverenskomst for Rutebilkørsel, til hvilken der findes et sæt særregler for HT-området i form af en tillægsoverenskomst.

Denne udgave er et optryk af Landsoverenskomst for Rutebilkørsel med tilhørende bilag.

Herudover er Lærlingeoverenskomsten, indgået mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe, som er gældende på AKT-området, optrykt i forlængelse af overenskomsten.

§ 1 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Tillidsrepræsentation

I enhver virksomhed med 6 medarbejdere eller derover vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant. Denne er som sådan talsmand overfor arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

I den enkelte virksomhed er der adgang til at vælge yderligere tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter, såfremt der udover hovedafdelingens valgte tillidsrepræsentant tillige forefindes udkørselssteder med mere end 50 ansatte inden for overenskomstens område.

På en virksomheds udkørselssteder i byområder, hvorfra der både er by- og landkørsel, gælder i stedet for ovennævnte regel for udkørselssteder med mere end 50 ansatte, at der er adgang til at vælge såvel en tillidsrepræsentant for bykørslen som en tillidsrepræsentant for landkørslen.

Der er tillige adgang til valg af yderligere tillidsrepræsentanter, såfremt der af virksomheden udføres kørsel i flere virksomhedsregioner (som minimum en region eller et trafikselskab). I sådanne tilfælde er der adgang til at vælge yderligere tillidsrepræsentanter for hvert område med flere mindre udkørselssteder inden for en radius af 30 kilometer, der tilsammen beskæftiger 30 ansatte eller derover.

Det anbefales, at ved mindre udkørselssteder, hvor der skal vælges sikkerhedsrepræsentant, skal tillidsrepræsentanten tillige varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant.

Ved lokale aftaler om sikkerhedsorganisationen skal det tilstræbes, at sikkerhedsorganisationen tilpasses i forhold til antal ansatte og antal udkørselssteder inden for det enkelte geografiske område, jf. Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde nr. 65 af 22. januar 2024.

Stk. 2 Valgområder

Den valgte tillidsrepræsentant indberettes til arbejdsgiveren og 3F efter gældende regler med angivelse af dennes valgområde bestående af den/de udkørselssted(er) som vedkommende dækker, samt det antal chauffører, som valget er foretaget på baggrund af.

Ovennævnte krav til minimum antal chauffører og udkørselssteder skal altid være opfyldt i et valgområde. Ved fratræden og evt. valg af ny tillidsrepræsentant kan valgområdet ikke ændres. Valgområdet kan dog ændres ved reduktion i virksomhedens antal udkørselssteder eller antal chauffører, hvis ændringen betyder, at adgangen til valg i området efter overenskomsten er bortfaldet. I et permanent valgområde kan der ikke vælges yderligere tillidsrepræsentanter.

Såfremt der er udkørselssteder, der som følge af det fastlagte valgområde ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, kan en eller begge de lokale parter tage sagen op overfor organisationerne, der i fællesskab finder en løsning.

Forslag om ændring af et valgområde i en virksomhed eller lokal uenighed herom skal forelægges af en eller begge de lokale parter til organisationerne, der i fællesskab træffer en beslutning.

Stk. 3 Valg

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere på virksomheden. Kandidater til valget som tillidsrepræsentant skal have mindst 1 års uafbrudt anciennitet på den pågældende arbejdsplads og hos denne arbejdsgiver. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal op blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

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

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og af 3F's Transportgruppe meddelt arbejdsgiveren og dennes organisation.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at chauffører, der således er valgt til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud herfor har deltaget i eller gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter hurtigst muligt gennemgår en sådan uddannelse. DI giver tilsagn om at medvirke til, at den således nyvalgte får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Note 1: 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.

Note 2: Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

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. 3](#).

Stk. 5 Fællestillidsrepræsentant

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

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6 Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i [stk. 1](#), [stk. 3](#), [stk. 4](#) og [Stk. 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 medarbejderens organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. [§ 2](#), skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være

bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

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

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

Stk. 8 Linje- eller holdrepræsentant

På linjer eller hold, som mindst omfatter 6 medarbejdere, kan medarbejderne udpege en linje- eller holdrepræsentant 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.

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

- Regler for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som vedkommende er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal denne forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanter, der er beskæftiget som chauffører, skal senest dagen før underrette, med angivelse af tidspunkt og varighed.

- b. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.
- c. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

Stk. 10 Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til [stk. 9, litra A](#), eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med fuld løn efter [Bilag 2](#).

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

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

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.

Note: Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 1, stk. 10 finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 11 Klubformand

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

Stk. 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give 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 afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

***Note:** En tillidsrepræsentant kan aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

Stk. 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter [stk. 12](#), afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i [stk. 1](#), [stk. 2](#) og [stk. 3](#), skal denne rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid i [Bilag 14](#).

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

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

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

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

Stk. 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 fratræden som tillidsrepræsentant ved

afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varsløst i henhold til § 27. Det forlængede varsel efter denne bestemmelse bortfalder i forbindelse med afskedigelse, der sker på grund af arbejdsmangel.

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

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse, jf. [stk. 4](#), [litra C](#).

Stk. 16 Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Arbejdsmiljørepræsentantens 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 arbejdsplads-

vurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

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

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

B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens 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 mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

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

C. Adgang til IT-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, [stk. 9](#).

D. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

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

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

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

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man

tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Stk. 17 Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

***Note:** Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via Handels- og Transportsektorens Uddannelses- og Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.*

Stk. 18 Europæiske samarbejdsudvalg

For medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg gælder samme bestemmelser, som er gældende for tillidsrepræsentanter.

§ 2 Lokale aftaler

Stk. 1 Indgåelse af lokale aftaler

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler efter denne bestemmelse indgås med tillidsrepræsentanten.

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

Stk. 2 Adgang til at supplere og fravige ved lokale aftaler

- a. Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 3, [stk. 1](#) til [stk. 5](#). Aftaler om at forøge den ugentlige arbejdstid ud over 37

normaltimer i gennemsnit, eller aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, hvor den ugentlige arbejdstid kan overstige 42 normaltimer, skal dog godkendes af overenskomstparterne, jf. [Bilag 7](#).

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

- b. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. § 4, [stk. 13](#). Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3 Opsigelse af lokale aftaler

Lokalaftaler i henhold til [stk. 2 a](#), 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 b](#), kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

I tilfælde af opsigelse af en lokalafte, indgået i henhold til [stk. 2 b](#), skal den opsigende part foranledige lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale i henhold til [stk. 2 b](#), før de i ovennævnte afsnit anførte regler er iagttaget.

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer med 2 ugentlige fridøgn.

Mindst hvert fjerde fridøgn skal, når ikke særlige omstændigheder umuliggør det, falde på en søn- eller helligdag.

Der kan lokalt i virksomheden aftales en kortere arbejdsuge end 5 dage. Der kan lokalt forhandles om indførelse af 6-dages uge.

Såfremt der er indgået en lokalafte om ovennævnte, kan der ske kombination af arbejdsuger med forskelligt antal arbejdsdage i arbejdsplanen.

a. Driftsuge

Virksomheden fastsætter driftsugens start, f.eks. første morgenbus søndag kl. 04.00 (eller anden dag). En driftsuge indledes i dette eksempel søndag kl. 04.00 og løber 7 gange 24 timer frem.

b. Fridøgn

Et fridøgn efter Landsoverenskomsten er 24 timer. Herudover skal arbejdsmiljølovens krav til et ugentligt hviledøgn overholdes.

Hvis der forekommer to sammenhængende fridøgn indenfor samme driftsuge, skal i forlængelse af disse ligge en daglig hvileperiode, således at varigheden i alt er 59 timer (11+24+24).

Såfremt der indgås en skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten, kan varigheden i ovennævnte tilfælde med to sammenhængende fridøgn aftales til minimum 48 timer.

Stk. 2 Daglig arbejdstid**a. Driftsdøgn**

Et driftsdøgn er tidligst starttidspunktet for anlæggets første morgenbus (vagtstart). Driftsdøgnet er 24 timer. En chauffør kan ikke vagtplanlægges til at starte to vagter i samme driftsdøgn.

b. Daglig maksimal arbejdstid

Den daglige maksimale arbejdstid er 9 timer.

Den daglige maksimale arbejdstid beregnes på baggrund af betalt arbejdstid. I den tekniske beregning af den daglige maksimale arbejdstid kan dog udelades indtil 2 gange 15 minutters betalt transporttid pr. vagt. Ved betalt transporttid forstås såvel tom- og garagekørsel som evt. transport af medarbejder.

Såfremt der kan opnås skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten herom, kan der vedrørende vagter på lørdage, søn- og helligdage aftales anden arbejdstid end angivet oven for i denne bestemmelse.

Ovennævnte maksimale arbejdstid er ligeledes gældende for ruter omfattet af køre- og hviletidsbestemmelserne på indtil 100 kilometer.

Stk. 3 Pauser**a. Pausens længde og placering**

Der skal senest efter 4,5 times planlagt køretid afholdes en obligatorisk pause, som skal være på minimum 25 minutter (hovedpausen).

Der er dog ikke pligt til at planlægge en hovedpause, såfremt arbejdstiden er 5 timer eller derunder.

Det regnes ikke som planlagt køretid, når en chauffør befordres som passager i en transportbil. Vask og rengøring beregnes som planlagt køretid.

Efter 25 minutters pause (hovedpausen) indledes en ny 4½ times køreperiode.

Når en hovedpause på mindst 25 minutter starter efter 2 timer og 30 minutter og senest efter 4 timer og 59 minutter, kan anden pause reduceres til 15 minutter.

Garagearbejdere og andet ikke kørende personale, afholder pause i den midterste tredjedel af vagten.

Der kan udover obligatorisk/e hovedpause/r planlægges op til 2 pauser i en vagt, idet pauser – udover hovedpause(r) – skal være planlagt til mindst 15 minutter, jf. denne bestemmelses litra b.

Virksomheden skal sikre, at planlagte pauser i vagtplanen modsvarer den faktiske pausetid fra det tidspunkt, hvor arbejdet ophører ved bussen og indtil arbejdet genoptages efter endt pause. På begæring fra tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden dokumentere, at pausen, der fremgår af vagtplanen, ikke indeholder arbejdsopgaver.

b. Selvbetalt pause

Arbejdsgiver kan planlægge med op til 60 minutters selvbetalt pause i vagten. Pause udover 60 minutter, regnes som arbejdstid.

Ved planlægning af selvbetalt pause, udover obligatorisk/e hovedpause/r, er det en forudsætning, at pausen er mindst 15 minutter. Planlagte ophold under 15 minutter anses som effektiv arbejdstid.

c. For sen ankomst til pause

Såfremt en obligatorisk hovedpause afkortes til mindre end 25 minutter, honoreres forsinkelsen som overarbejde med 50% tillæg i henhold til § 6, [stk. 1](#) og [stk. 5](#). Hvis en hovedpause på mindst 25 minutter grundet forsinkelse afkortes til mindre end 15 minutter, honoreres hele hovedpausen med overtidsbetaling med 50% tillæg i henhold til § 6, [stk. 1](#) og [stk. 5](#).

Ved øvrig forsinkelse til pause tilskrives arbejdstid svarende til forsinkelsen til chaufførens arbejdsplan, og dette indgår herefter i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved arbejdsplanen udløb. Dog honoreres forsinkelsen med overtidsbetaling med 50% tillæg i henhold til § 6, [stk. 1](#) og [stk. 5](#), i det omfang forsinkelsen medfører, at den daglige maksimale arbejdstid overskrides, eller at chaufføren betalte arbejdstid overstiger 42 timer i den pågældende uge.

Forsøgsordning i forhold til flydende pauser

I overenskomstperioden 2025 - 2028 har parterne aftalt en forsøgsordning, hvorefter chauffører ved forsinkelser kan afholde hovedpausen på et tidligere eller senere tidspunkt i vagten, dog senest efter 4,5 timers planlagt køretid. I givet fald betales der ikke overtidsbetaling, jf. første afsnit i punkt c. Forsøgsordningen evalueres senest i august 2027 og overenskomstparterne drøfter herefter om forsøgsordningen skal gøres permanent.

d. Lokalaftale om pause

Afvigelse fra ovenstående vedrørende såvel placering som varighed af pausen kan ske ved skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten under hensyn til f.eks. vagtens længde, terminalophold mv.

Stk. 4 Delte vagter

a. Anvendelse af delte vagter

For delte vagter gælder:

- Tjenesteafbrydelse kun på hjemstedet og minimum 61 minutter.
- Tjenesteafbrydelse kan først finde sted 2 timer efter vagtens begyndelse og skal være afsluttet senest 2 timer før vagtens afslutning.

Note: Tjenesteafbrydelsen medregnes ikke ved opgørelse af vagtens længde. Tjenesteafbrydelsen suspenderer således vagten med den virkning at tjenesteafbrydelsesperioden ikke medregnes i den enkelte vagtlængde.

Delt tjeneste kan ikke anvendes på lørdage, samt søn- og helligdage. Såfremt der med tillidsrepræsentanten kan opnås lokal enighed herom, kan der undtagelsesvis placeres delt tjeneste på lørdage, samt søn- og helligdage.

Delt tjeneste skal for den enkelte chauffør fastsættes inden for en daglig ramme på 13 timer. Rammen kan tidligst starte kl. 05.00 og senest

afsluttes kl. 21.00. For maksimalt 10% af vagterne kan der afviges fra denne ramme med start kl. 05.00 op til en afslutning kl. 22.30.

Som udgangspunkt kan der ikke udføres delt tjeneste på arbejdsuger der er kortere end 5 dages arbejdsuger.

Såfremt der kan opnås skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten herom, kan der udføres delt tjeneste på arbejdsuger der er kortere end 5 dages arbejdsuger.

b. Placering af pause i en delt vagt

Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet før tjenesteafbrydelsen, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde. Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet efter tjenesteafbrydelse, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde.

Pauser i delte vagter kan placeres op til tjenesteafbrydelsen, således at pausen tillægges arbejdstiden. Overstiger arbejdstiden før eller efter tjenesteafbrydelsen 5 timer, skal en pause på minimum 25 minutter dog indlægges her.

Note: Vedr. tillæg for delt tjeneste henvises til § 7, [stk. 6](#).

Stk. 5 Varierende ugentlig arbejdstid

a. Arbejdsplan med fastlagt daglig arbejdstid

For fastansatte chauffører med fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagter og fridage for et afgrænset tidsforløb. I en arbejdsplan er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer. Herudover kan planlægges med yderligere maksimalt en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, der i så fald honoreres efter § 6, [stk. 2](#).

Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer.

Arbejdsgiveren fastsætter længden af arbejdsplanen, der kan være op til 26 uger.

Note: Se [Bilag 32](#) om forståelse af varierende ugentlig arbejdstid og overnorm.

b. Arbejdsplan uden fastlagt daglig arbejdstid

For fastansatte chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagtdage og fridage. I en arbejdsplan er den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid på 37 timer. Herudover kan planlægges med yderligere maksimalt en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, der i så fald honoreres efter § 6, [stk. 2](#). Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer, der udlignes i arbejdsplanperioden.

Hvis arbejdstiden i arbejdsplanen ved den gennemsnitlige opgørelse overstiger 37 timer, afregnes de overskydende timer jf. § 6, [stk. 2](#).

Note: *Arbejdstiden i den enkelte uge kan ikke overstige 42 timer, medmindre der er aftalt overarbejde i den enkelte uge. Der skal minimum afregnes for 32 timer.*

Chauffører omfattet af denne bestemmelse meddeles vagt senest kl. 12.00 arbejdsdagen før. Op til fridage meddeles vagt til chaufføren senest kl. 12.00 dagen før fridagen.

Note: *De vagter der tildeles en fastansat chauffør uden fastlagt daglig arbejdstid, skal ikke være fikseret forud. Det vil sige, at chaufføren kan køre egne vagter.*

Den maksimale daglige rammetid, inden for hvilken den enkelte chaufførs vagt kan placeres, er på 14 timer. Ved ændringer af den enkelte chaufførs ramme skal gives et varsel på 7 arbejdsdage.

Arbejdsgiveren fastsætter arbejdsplanlængden, der kan være op til 26 uger.

Note: *Ved overførsel fra arbejdsplan med fastlagt daglig arbejdstid, jf. stk. 5. litra a, til arbejdsplan uden fastlagt daglig arbejdstid, jf. stk. 5, litra b, skal chaufføren varsles med sit individuelle opsigelsesvarsel.*

c. Ændringer i arbejdsplanen

Arbejdsplanen, herunder arbejdsplanens længde og vagter, kan ændres med syv dages varsel.

De ændrede vagter i forbindelse med varslet ændring af arbejdsplanen indgår i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved arbejdsplanens udløb. En arbejdsplan kan ikke ved forlængelse strækkes ud over 26 uger.

Det kan aftales lokalt, at ændringer kan ske med kortere varsel end syv dage.

***Note:** Der er, som hidtil praktiseret i branchen, ikke tale om brud på arbejdsplanen i tilfælde af vagt/fridagsbytte, Grundlovsdag, 1. maj, ferie og afspadsering.*

d. Brud på arbejdsplanen

Ved ændring af arbejdsplanen i strid med punkt c er betalingen følgende:

For den arbejdsplan, hvori bruddet sker, skal arbejdstiden opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende.

Ved opgørelsen af den gennemsnitlige arbejdstid i arbejdsplanen, der finder sted efter arbejdsplanens udløb, indgår den periode i arbejdsplanen frem til bruddet, der er opgjort efter ovenstående afsnit, med 37 timer pr. uge.

Evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, indgår ikke i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på arbejdsplanen.

Stk. 6 Årsnorm

Der kan indgås lokalaftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af 3F om fravigelse af reglerne om varierende ugentlig arbejdstid i § 3, [stk. 5](#) i forbindelse med indførelse af årsnorm. En sådan lokalaftale skal indgås på grundlag af overenskomstparternes fælles opgørelse af timer og arbejdsdage i en årsnorm.

- Pr. 1. januar 2026 udgør årsnormen 1.875,9 timer/ 253,5 dage.
- Pr. 1. januar 2027 udgør årsnormen 1.883,3 timer/ 254,5 dage.
- Pr. 1. januar 2028 udgør årsnormen 1.868,5 timer/ 252,5 dage.

Ovenstående årsnorm er eksklusiv overarbejde. Herudover er ferie og evt. afholdelse af feriefridage ikke fraregnet.

Parterne kan lokalt aftale at følge det regelsæt om årsnorm, der er anført i [Bilag 24](#) om årsnorm, eller de kan aftale andre regler for brug af årsnorm.

Stk. 7 Ventetid på færger

Ved ventetid på færgeruter med en sejltid på 1 time og derover, betales der 50% af den til enhver tid værende timeløn. Der betales for mindst halve timer pr. dag. Ventetid i øvrigt kan ikke forekomme.

Såfremt tjenestetiden indenfor den i [stk. 5a](#) nævnte arbejdsplan ikke er fuldt udnyttet, fradrages det manglende i eventuel ventetid på færgeruter.

Stk. 8 Deltidsbeskæftigelse

Virksomhederne kan antage chauffører til deltidsarbejde.

Virksomhederne må normalt ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede chauffører i forbindelse med etablering af deltidsarbejde.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsansatte chauffører skal udgøre mindst 15 timer.

Arbejdstiden for deltidsansatte, som ikke arbejder i varierende ugentlig arbejdstid, kan placeres på varierende ugedage og med varierende arbejdstid på de enkelte ugedage, når blot det samlede timeantal i hver enkelt uge modsvarer den kontraktlige aftalte ugentlige arbejdstid. Disse deltidsansatte følger overenskomstens sædvanlige regler, herunder § 3, [stk. 8](#), samt § 15, [stk. 2](#) og § 18, [stk. 3](#) som hidtil.

Aflønning af deltidsansatte sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes disse chauffører nogen form for lønmæssig kompensation, fordi deres arbejdstid er kortere end den normale.

Ved ansættelse af deltidschauffører udarbejdes en ansættelseskontrakt, hvoraf vedkommendes ansættelsesform fremgår.

Hvis arbejdstiden strækker sig ind i de overenskomstmæssige forskudte tidsperioder, betales de i overenskomsten fastsatte tillæg.

Overarbejde ydes kun til deltidsbeskæftigede chauffører for arbejde, der rækker ud over den til enhver tid normerede arbejdstid for fuldtidsansatte.

Overarbejde i forbindelse med deltidsarbejde bør kun undtagelsesvis finde sted.

Overenskomstparterne tager bestemmelsen op til drøftelse, såfremt Deltidsloven måtte blive ændret.

***Note:** Mellem organisationerne er indgået aftale om implementering af EU-direktiv om deltidsansatte, jf. Bilag 4.*

***Note:** Der henvises til Bilag 5. Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid.*

§ 4 Løn

Stk. 1 Løn i henhold til lønblad

Lønnen samt tillægsbetalinger for faste chauffører ændres i henhold til lønblad, jf. Bilag 1.

Stk. 2 Specielt tillæg

Der udbetales et specielt tillæg pr. præsteret arbejdstime i henhold til lønblad. Tillægget udgør kr. 1,19 pr. time.

Grundtimelønnen indeholder fejltællingsgodtgørelse og bybustillæg.

Stk. 3 Særligt løntillæg

Til chauffører, der er omfattet af regler om selvbetalt pause i § 3, stk. 3, betales et særligt løntillæg på 4,25 %.

I stedet for ovennævnte særligt løntillæg, betales til chauffører, der kører bybus i nedenstående byer - og som er omfattet af regler om selvbetalt pause – et særligt løntillæg på 9,9 %.

Slagelse, Næstved, Odense, Svendborg, Esbjerg, Fredericia, Horsens, Kolding, Vejle, Herning, Holstebro, Randers, Silkeborg, Århus, Viborg, Frederikshavn, Hjørring og Aalborg.

Det særlige løntillæg beregnes på baggrund af timeløn inkl. specielt tillæg, chaufførtillæg og anciennitetstillæg. Herudover beregnes det særlige løntillæg af faglært tillæg og forskudttidstillæg, jf. § 7, stk. 1, litra a og b, hvis chaufføren har ret til disse tillæg.

Der betales ikke særligt løntillæg af overarbejde.

Stk. 4 Chaufførtillæg

Til chauffører udbetales et chaufførtillæg pr. præsteret arbejdstime i henhold til lønblad.

Chaufførtillægget udgør kr. 4,95 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 5 Garagearbejdertillæg

Til garagearbejdere udbetales et garagearbejdertillæg pr. præsteret arbejdstime i henhold til lønblad.

Garagearbejdertillægget udgør kr. 4,95 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 6 Faglært tillæg

Medarbejdere der er i besiddelse af "svendebrev" og medarbejdere der opnår besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis som rutebilchauffør, får et faglært tillæg på kr. 4,00 pr time.

Stk. 7 Deltidsansatte og timelønnede reservechauffører

Deltidsansatte og timelønnede reservechauffører aflønnes for effektivt arbejdstid med den til enhver tid gældende grundtimeløn, specielt tillæg samt chaufførtillæg i henhold til lønblad, jf. [Bilag 1](#).

Note: Der henvises til [Bilag 5](#). Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid.

Reservechauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid. Ved den pågældende dags normale arbejdstid forstås den vagt, som reservechaufføren skal indtræde i den pågældende dag.

Reservechauffører kan alene anvendes til afløsning af fastansatte chauffører under disses fravær, samt til nedfaldsvagter, ikke køreplanlagt kørsel – akut kørsel (f.eks. tognedbrud) samt anden kortvarig ekstrakørsel (f.eks. julebusser, festivalbusser o.l.) selv om de ikke herved afløser bestemte fastansatte chauffører.

Note: Tilkendegivelse om timelønnede reservechauffører i faglig voldgift af 17. oktober 2002 er fortsat gældende, idet der dog henvises til, at området for anvendelse af reservechauffører ved OK2025 er udvidet til, at reservechauffører kan anvendes til at køre nedfaldsvagter.

Reservechaufføren erholder et tillæg på kr. 5,00 pr. arbejdsdag.

Løn til timelønnede reservechauffører under sygdom:

Hvis reservechaufføren opfylder sygedagpengelovens regler, skal chaufføren have løn under sygdom til udløbet af den driftsuge, hvor første sygefraværdsdag falder. Sygelønnen svarer til det indtægtstab reservechaufføren har for allerede planlagte vagter på første sygefraværdsdag, jf. [Bilag 2](#).

Stk. 8 Løn betales bagud

Lønnen efter [stk. 1](#) til de øvrige chauffører udbetales bagud.

Stk. 9 Lønspecifikation

Arbejdsgiveren skal stille systemer eller dokumenter til rådighed, der samlet giver den enkelte chauffør adgang til en specificeret lønudregning med oplysninger om arbejdstid og tillæg for denne. Tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan med samtykke fra den enkelte medarbejder gives adgang til samme oplysninger.

Overenskomstparterne anbefaler, at der så vidt muligt anvendes automatisk elektronisk registrering af arbejdstid og pausetid.

Stk. 10 14-dagesløn

Arbejdsgiveren kan, hvis det findes hensigtsmæssigt, udstrække lønnsperioden til 2 uger. Der skal i sådanne tilfælde optages forhandling om en overgangsordning.

Stk. 11 Månedsløn

Virksomheder, der ikke i forvejen anvender månedsløn, kan omlægge lønnen til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Ved en kørselskontrakts udløb i forbindelse med tab af kontrakten overgår den enkelte medarbejder automatisk til den aflønningsform, der er gældende på den overtagende virksomhed. For månedsløn gælder en månedsnorm på 160,33 timer ved overgang fra den ene periode til den næste. Brudte perioder behandles forholdsmæssigt.

Stk. 12 Modregning

Der er adgang til at modregne i ikke overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lignende.

***Note:** Der betales kun for effektiv tid, idet oprunding af tid og tillæg på dag/ugebasis er bortfaldet 1. marts 1995.*

Stk. 13 Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden 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 timelønnen efter [Bilag 1](#) tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat timelønnen efter [Bilag 1](#).

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

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 førstkommande 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 lønningsperiode.

§ 5 Anciennitet

Stk. 1 Anciennitetstillæg

Til uge/månedslønnede, deltidsansatte og timelønnede reservechauffører, der har været beskæftiget som rutebil/bybuschauffør, betales følgende anciennitetstillæg:

Anciennitet	pr. time	pr. uge	pr. 14 dage	pr. måned
Efter 1 år	kr. 6,51	kr. 240,87	kr. 481,74	kr. 1.043,77
Efter 3 år	kr. 7,05	kr. 260,85	kr. 521,70	kr. 1.130,35
Efter 5 år	kr. 7,59	kr. 280,83	kr. 561,66	kr. 1.216,93
Efter 7 år	kr. 8,13	kr. 300,81	kr. 601,62	kr. 1.303,51
Efter 9 år	kr. 8,67	kr. 320,79	kr. 641,58	kr. 1.390,09

Uge- og månedslønnede chauffører aflønnes pr. uge eller pr. måned efter overstående satser, mens timelønnede reservechauffører og deltidsansatte aflønnes pr. time.

Ved ansættelse tillægges der anciennitet for dokumenteret forudgående beskæftigelse som rutebil/bybuschauffør, idet chaufføren indplaceres et anciennitetstrin lavere end det chaufføren havde opnået hos tidligere arbejdsgiver.

Den forudgående beskæftigelse kan være optjent i Danmark, et andet EU/EØS medlemsland eller Schweiz, forudsat, at beskæftigelsen har haft karakter af rutebilkørsel, jf. stk. 2, at chaufføren har EU-kvalifikationsbevis og har et godkendt EU/EØS-buskørekort.

For timelønnede reservechauffører indgår alene dokumenteret forudgående beskæftigelse, hvor chaufføren har arbejdet som rutebil/bybuschauffør i mindst 7,4 timer om ugen i gennemsnit over 44 uger inden for en periode på 12 på hinanden følgende måneder. På samme måde optjener reservechauffører anciennitet i virksomheden.

Chaufføren har krav på udbetaling af anciennitetstillæg fra førstkomende lønningsuge efter chaufføren over for arbejdsgiver har dokumenteret forudgående beskæftigelse.

***Note:** Se Bilag 34 for eksempler*

Stk. 2 Rutekørsel

Ved rutekørsel forstås regelmæssig befordring af personer med motorkøretøj, som finder sted over mindst 3 køredage og som følger en planlagt rute mindst én gang i ugen, hvor passagerer kan på- eller afstige mod behørig betaling. Betalingsforpligtigheden gælder dog ikke gratisbusser under de samme vilkår.

Stk. 3 Uarbejdsdygtighed

Under sygdomsperioder, ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst under arbejdet samt under militære genindkaldelser, bevares den på afbrydelsestidspunktet hos den pågældende vognmand opnåede anciennitet uanset periodens varighed, idet fraværperioden dog ikke beregnes som anciennitetstid.

Stk. 4 Genansættelse

Hvor en chauffør afskediges af vognmanden, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer den pågældende chauffør den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

***Note:** Bestemmelsen i § 5, stk. 4 vedrører anciennitet generelt, medmindre andet særskilt er fastsat i overenskomsten.*

Stk. 5 Overarbejde

Ved overarbejde ydes ikke anciennitetstillæg, da dette alene ydes som et fast ugetillæg.

§ 6 Overarbejde

Stk. 1 Fastansatte

For arbejde ud over 37 timer betales følgende tillæg til timelønnen:

- For de første 3 timer 50%
- Derefter 100%

Overtidstillægget beregnes af timelønnen.

Stk. 2 Opgørelse af arbejdsplan

Hvis arbejdstiden arbejdsplanen ved den gennemsnitlige opgørelse overstiger 37 timer, afregnes timer udover gennemsnitligt 37 timer med overtidbetaling. De første 3 timer afregnes med 50% og de øvrige med 100%.

Opgørelsen af den ugentlige arbejdstid foretages ved arbejdsplanens udløb.

Stk. 3 Timelønnede reservechauffører

Timelønnede reservechaufførers overarbejde afregnes pr. dag efter ovenstående satser.

Såfremt reservechaufføren i en uge indtræder i en vagt med en egentlig arbejdstid på under 37 timer, aflønnes der alene for den effektive arbejdstid i den pågældende uge. Hvis en reservechauffør derimod arbejder mere end 37 timer i en enkelt arbejdsuge, ydes herfor overarbejdsbetaling for det egentlige arbejde ud over 37 timer.

Ved arbejde udover den tildelte vagt den pågældende dag ydes endvidere overarbejdsbetaling.

Stk. 4 Tjeneste på fridage

Faste folk, der undtagelsesvis gør tjeneste på deres fridag, erholder betaling for mindst 4 overarbejdstimer i henhold til [stk. 1](#).

Stk. 5 Afspadsering

Nedenstående regel om afspadsering dækker:

- Afspadsering af overarbejde, hvor tillægget løbende er udbetalt.
 - Afspadsering af erstatnings- og kompensationsfridage i forbindelse med søgnehelldage, jf. § 15, [stk. 1](#).
- a. Der er principiel enighed om, at ovennævnte afspadseres.
 - b. Hvis ikke afspadsering finder sted, men der aflønnes for de opsparede timer forudsættes, at arbejdsgiver og den ansatte er enige herom. Dette gælder også ved fratrædelse.
 - c. Der afspadseres time for time og i hele dage/vagter. Evt. overskydende timer udbetales.

- d. Afspadseringstidspunktet aftales normalt mellem parterne. Dog kan arbejdsgiver varsle afspadsering med 2 døgn's varsel inden kl. 12.00 og inddrage varslet afspadsering med 1 døgn's varsel inden kl. 12.00 begrundet i afvikling af det normale arbejde.
- e. Ved opsigelse kan afspadsering finde sted i opsigelsesperioden, forudsat at dette er aftalt mellem parterne.
- f. Afspadseringstimer kan ikke anvendes til opsupplering af den ugentlige arbejdstid.
- g. Der kan ikke aftales/varsles afspadsering, hvis det indebærer at chaufførens samlede afspadseringssaldo bliver negativ ved lønperiodens udgang.

Note: For så vidt angår afspadsering under sygdom henvises der til § 20, [stk. 5](#).

Stk. 6 Om overarbejde generelt

Alt overarbejde skal principielt undgås. Overarbejde skal i henhold til § 6, Stk. 5 principielt afspadseres. Hvis parterne er enige herom, kan overarbejde udbetales. Overarbejde afspadseres time for time. Overarbejdstillægget udbetales i henhold til § 6, [stk. 1](#).

§ 7 Tillægsbetalinger

Stk. 1 Forskudttidstillæg

a. Aften- og nattillæg

For arbejde (herunder overarbejdstimer og ventetid på færger) mellem kl. 18.00 og kl. 24.00, på lørdage dog fra kl. 14.00, betales pr. time et tillæg på

1.3.2026	1.3.2027
kr. 26,73	kr. 27,67

Mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 betales pr. time et tillæg på

1.3.2026	1.3.2027
kr. 31,05	kr. 32,14

b. Søn- og helligdagstillæg

For effektiv arbejdstid på søn- og helligdage samt Grundlovsdag fra kl. 12.00 herunder også overarbejdstimer og ventetimer på færger, betales til såvel faste som reserve- og deltidschauffører et tillæg pr. time på

1.3.2026	1.3.2027
kr. 40,82	kr. 42,25

Tillægget ydes ved vagtstart på kalenderdagen søndag eller helligdag og betales herefter driftsdøgnet ud.

Stk. 2 Ledbus

For kørsel med ledbus betales et tillæg på kr. 3,00 pr. arbejdstime. Der opkræves til halve timer pr. dag.

Når der køres med påhængsvogn(e) erholder chaufføren kr. 2,50 ekstra pr. dag.

Stk. 3 Udstationering

Ved udstationering, hvor der sker overnatning i anden by, betales kost og logi af arbejdsgiveren efter godkendt regning. I disse tilfælde betales ved benyttelse af eget transportmiddel en kørselsgodtgørelse efter statens takster (højeste sats) for forøget afstand fra bopæl til udstationsstedet, medmindre arbejdsgiveren sørger for anden transport.

Stk. 4 Trafiktælling

Når der ud over normal optælling (trafiktælling) til virksomhedens interne brug foretages mere omfattende tælling til brug for region, kommune eller trafikselskab, og der ikke gives særlig medhjælp hertil, betales der kr. 5,00 pr. arbejdstime, hvori optællingen foretages. Der opkræves til halve timer pr. dag.

Stk. 5 Handicapkørsel

Ved kørsel i speciel rutekørsel særligt for handicappede betales et tillæg på kr. 4,81 pr. time ud over grundtimelønnen til chauffører, som har gennemgået kurset "Befordring af bevægelseshæmmede", og hvor uddannelsen anvendes og kræves. Dette tillæg betales ikke ved andre former for kørsel, herunder almindelig rutekørsel, uanset materielindretning eller passagerer.

Stk. 6 Delt tjeneste

Betaling for delt tjeneste er pr. arbejdsdag

1.3.2026	1.3.2027
kr. 95,35	kr. 98,69

§ 8 Produktivitetsfremmende lønsystemer

Parterne anbefaler indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

Såfremt et trafikselskab udformer incitamentsaftaler og/eller bonusaftaler, der vedrører chaufførerne, kan der på begæring optages forhandlinger mellem de lokale parter om udmøntning af aftalen.

§ 9 Pension

Stk. 1 Pensionsordning

Pensionsordningen omfatter chauffører over 18 år med 2 måneders anciennitet indenfor de sidste 2 år.

Note:

- *Hvis medarbejderen i forvejen er optaget i en arbejdsmarkedspension, er der krav på pension fra første ansættelsesdag og/eller*
- *hvis medarbejderen inden for de sidste 2 år har været beskæftiget indenfor PensionDanmarks område, under en overenskomstdækkende kørsel på gummihjul (godstransport, turistkørsel, taxakørsel, rutebilkørsel), skal denne anciennitet medregnes ved opgørelsen af 2 måneders anciennitetskravet.*

Indbetalingerne foretages af arbejdsgiveren til PensionDanmark eller et af dette selskab valgt administrationsselskab.

Bidraget udgør i alt 13% af den A-skattepligtige løn. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 11%.

Note: Se *Bilag 8. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing.*

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

Stk. 2 Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

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

Stk. 3 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 4 Udbetaling af alderspension fra PensionDanmark

Når medarbejderen dokumenterer overfor arbejdsgiver, at pensions-selskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension, kan arbejdsgiver ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

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

Stk. 5 Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen

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

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

Stk. 6 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

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

Stk. 7 Forhøjet pensionsbidrag under orlov

Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 22, stk. 4. 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 Uniform

Stk. 1 Uniformsgenstande og udleveringstermin mv.

Efter 12 ugers beskæftigelse som ugelønschauffør leverer virksomheden følgende uniformsgenstande: 1 uniformsjakke, 2 par benklæder/nederdele, 1 slips og 1 hue, samt 5 skjorter hver 18. måned, alt af god kvalitet (for deltidsbeskæftigede med mellem 20 og 30 timers

ugentlig ansættelse dog efter 24 måneder og for deltidsbeskæftigede med mellem 15 og 20 timers ugentlig ansættelse efter 30 måneder).

Indtil uniformsgenstandene leveres, ydes der en uniformsgodtgørelse på kr. 10,50 pr. arbejdsdag.

Stk. 2 Fratræden

Ved fratrædelse skal den sidst udleverede uniform tilbageleveres, og virksomheden er berettiget til, efter fornøden rensning og tilpasning, at udlevere genstandene til andre chauffører, dog at den tid, sådanne uniformsgenstande har været benyttet, tillægges 3 måneder ud over brugstiden i beregning i forhold til de i [stk. 1](#) nævnte 18 måneder.

Virksomhedsoverdragelse betragtes i denne henseende som fratræden. Eventuelt etableret pointsystem, jf. § 10, [stk. 6](#), nulstilles ved virksomhedsoverdragelse uden særskilt kompensation herfor.

Stk. 3 Timelønnede reservechauffør

Hvis en reservechauffør ikke har fået udleveret uniform, betales en godtgørelse på kr. 10,50 pr. arbejdsdag.

Stk. 4 Forlængelse af leveringstermin ved sygdom

Såfremt der indtræffer samlet sygdomsperiode ud over 1 måned, forlænges leveringsterminen tilsvarende.

Stk. 5 Anvendelse af uniformsgenstande

Når uniformsgenstandene er udleverede, kræves at de benyttes under arbejdet.

Stk. 6 Lokalaftaler

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om levering af uniformsgenstande efter pointsystem.

Anden udleveringstermin end 18 måneder eller etablering af opsparringsordning skal fremgå af lokalaftalen.

§ 11 Skiftende arbejdssteder

Stk. 1 Tjeneste på andre arbejdssteder

En chauffør er uden særligt vederlag forpligtet til at forrette tjeneste fra andre arbejdssteder end det/de arbejdssteder, der fremgår af ansættelseskontrakten.

Chaufføren har krav på løn for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til medarbejderens primære arbejdssted/er og retur.

Note: Er der aftalt flere arbejdssteder i ansættelseskontrakten, jf. *stk. 3*, har chaufføren ikke krav på løn for befordringstiden til arbejdssteder anført i ansættelseskontrakten.

Stk. 2 Kørselsgodtgørelse

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejdsgiveren, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til medarbejderens primære arbejdssted og retur. Der betales – udover lønnen jf. *stk. 1* – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Note: Er der aftalt flere arbejdssteder i ansættelseskontrakten, jf. *stk. 3*, har chaufføren ikke krav på kørselsgodtgørelse for afstanden til arbejdssteder anført i ansættelseskontrakten.

Stk. 3 Skiftende arbejdssteder ved ansættelse med flere arbejdssteder

Note: Med henblik på, at arbejdsgiver kan sikre flest mulige chauffører fuld tid eller mindst 30 timer ugentligt, har overenskomstparterne ved overenskomstforhandlingerne indført mulighed for, at fastansatte chauffører kan have skiftende arbejdssteder, når betingelserne i *stk. 3* er opfyldt.

Fastansatte chauffører med mindst 30 garanterede timer kan ansættes til at udføre arbejde på flere arbejdssteder, dog maksimalt tre arbejdssteder.

Arbejdsstederne skal fremgå af ansættelseskontrakten. Afstanden mellem de af arbejdsstederne, der ligger længst fra hinanden, må ikke overstige 50 km. Ændring af ét af arbejdsstederne til et andet arbejdssted skal varsles med mindst 14 kalenderdage.

Ved indgåelse af aftale om flere arbejdssteder aftales det mellem chaufføren og virksomheden, hvilket arbejdssted chaufføren primært tilknyttes. Chaufføren vil på dette arbejdssted have en arbejdsleder, som vil have det overordnede ansvar for chaufføren. Det primære arbejdssted er afgørende for chaufførens ret til deltagelse i valg af tilidsrepræsentant.

§ 12 Langruter

Ved langruter over 150 kilometer, og i forbindelse med overnatning er det aftalt, at opholdet betales med kr. 350,00 (i beløbet er indeholdt betaling for et ophold på maksimalt 11 timer). Øvrige opholdstimer betales med halv grundtimeløn. Opholdstimer indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid, jf. § 3, [stk. 1](#).

§ 13 Landsgrænseoverskridende rutekørsel

Ved landsgrænseoverskridende rutekørsel under 100 kilometer fra landegrænsen gælder Landoverenskomsten i sin helhed.

Ved landsgrænseoverskridende rutekørsel udover 100 kilometer fra landegrænsen gælder Landoverenskomsten med følgende tilføjelser:

Stk. 1 Udstationering og overnatning

Ved udstationering og overnatning i anden by betales kost og logi af arbejdsgiveren efter godkendt regning, medmindre arbejdsgiveren selv for sin regning sikrer dette. Chaufføren skal, hvis det overhovedet er muligt, have særskilt værelse i forbindelse med overnatning.

Stk. 2 Tærepenge

For landsgrænseoverskridende rutekørsel i udlandet får chaufføren i tærepenge pr. fulde døgn kr. 150,00. For resterende timer får chaufføren kr. 6,25 pr. time.

Ved ophold på samme sted ud over 28 dage nedsættes satserne med en fjerdedel.

Stk. 3 SH-betaling

For landsgrænseoverskridende rutekørsel udover 100 kilometer fra landegrænsen, erholder chaufføren 3,5% af den ferieberettigede løn i SH-betaling.

Stk. 4 Døgnbetaling

Alle ture af længere varighed end 24 timer afregnes med døgnbetaling. Lønberegningen opgøres døgnvis (fortløbende 24 timers blokke). Lønberegningen begynder, når chaufføren overtager bussen eller forlader hjemstedet, og slutter, når bussen afleveres i rengjort stand, henholdsvis chaufføren returnerer til hjemstedet.

Der ydes døgnbetaling pr. fulde 24 timers blok efter følgende satser*:

	1.3.2026	1.3.2027
Pr. køredøgn	kr. 2.090,00	kr. 2.137,00
Faglærte	kr. 2.153,00	kr. 2.200,00

Timer udover fulde køredøgn betales i henhold til § 6 i Turistoverenskomst indgået mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transport-gruppe.

Note: Ved kombinationen af døgnbetaling og ugeløn for chauffører, der i en lønningsperiode aflønnes med både døgnbetaling og normaltimeløn skal, hvis summen af døgnbetalingen og normaltimelønnen mv. er mindre end den overenskomstmæssige ugeløn for den pågældende periode, have lønnen suppleret op med differencen, således at chaufføren for hver uge er sikret en overenskomstmæssig ugeløn.

§ 14 Skiftende kørsel

Denne bestemmelse gælder alene for virksomheder, der er omfattet af overenskomsten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation i DA-fællesskabet.

Stk. 1 Skiftende kørsel

Denne overenskomst gælder ikke for chauffører omfattet af Turistoverenskomst indgået mellem Dansk Industri og 3F Transport, men en chauffør kan i samme virksomhed anvendes som både rutebus- og turistbuschauffør.

I sådanne tilfælde aflønnes chaufføren med timeløn og tillæg, herunder genetillæg, efter den overenskomst, der gælder for den kørsel, som chaufføren udfører.

Øvrige bestemmelser følger den overenskomst, som chaufføren er ansat i henhold til, medmindre andet fremgår nedenfor.

Stk. 2 Tilrettelæggelse af arbejdstid ved varierende ugentlig arbejdstid

Hvis chaufføren arbejder i varierende ugentlig arbejdstid, kan der i arbejdsplanen reserveres dage, hvor chaufføren kan udføre kørsel

omfattet af anden 3F Transport overenskomst. I givet fald skal chaufføren meddeles sit mødetidspunkt senest kl. 18.00 kalenderdagen før.

Den faktiske arbejdstid, dog maksimalt op til 9 arbejdstimer om dagen, indgår i chaufførens arbejdsplanopgørelse i henhold til § 3, [stk. 5](#).

Arbejde ud over 9 arbejdstimer afregnes som overarbejde på dagen i henhold til den overenskomst, der gælder for den konkrete kørsel. Samme principper gælder, hvis chaufføren har fast ugentlig arbejdstid.

Stk. 3 Afholdelse af pause

Pauser afholdes efter den overenskomst, som den konkrete kørsel udføres efter.

Hvis der på samme dag udføres kørsel omfattet af flere overenskomster, indlægges obligatorisk pause efter nærværende overenskomst, når hovedparten er kørsel efter denne overenskomst.

Hvis hovedparten af kørslen er kørsel omfattet af en anden overenskomst, finder reglerne for obligatorisk pause i den anden overenskomst anvendelse.

Stk. 4 Skiftende arbejdssteder

Overenskomstens [§ 11](#) om skiftende arbejdssteder finder anvendelse.

§ 15 Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1 Ugelønnede (fastansatte på fuld tid)

Til ugelønnede chauffører, som arbejder på en søgnehelligdag samt Grundlovsdag fra kl. 12.00, ydes en erstatningsfridag med en normal-løn svarende til det arbejdede antal timer.

Såfremt en chaufførs normale fridag falder på en søgnehelligdag, ydes en kompensationsfridag svarende til gennemsnittet af en dags timetal i arbejdsplanen. Såfremt den ugentlige fridag falder på Grundlovsdag, ydes frihed svarende til halvdelen af ovennævnte.

Note: Når en chauffør arbejder i en fem dages uge, udgør kompensationsfridagen 7,4 timer (Dette er dog betinget af at den normale ugentlige arbejdstid, sådan som denne er angivet i § 3, *stk. 1* er på 37 timer).

Note: Afspadsering sker i henhold til § 6, *stk. 5*.

Stk. 2 Timelønnede reservechauffører og deltidsansatte

Der henlægges til timelønnede chauffører et beløb svarende til 3,5% af den ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Note: Der henvises til *Bilag 5*. Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid.

Stk. 3 Kørsel på en helligdag

Såfremt en timelønnet chauffør udfører kørsel på en søgnehelligdag, betales der ud over SH-godtgørelsen søgnehelligdagstillæg, jf. § 7, *stk. 1*, litra b.

Stk. 4 Acontobeløb

Til timelønnede chauffører udbetales for hver søgnehelligdag et acontobeløb svarende til den til enhver tid gældende dagløn. Der kan dog ikke udbetales større acontobeløb, end der indestår på den pågældendes SH-konto.

Stk. 5 SH-kontoen

Ved kalenderårets udløb eller ved fratræden opgøres saldoen på SH-kontoen. SH-forskuddet for 1. januar regnes dog altid med i det foregående kalenderårs opgørelse. Eventuelt restbeløb på SH-kontoen udbetales sammen med den optjente feriegodtgørelse for det pågældende år.

Ved kalenderårets udløb eller ved fratræden udleveres et af overenskomstparterne godkendt bevis for det beløb, chaufføren har til gode i SH-opsparring.

Stk. 6 Tilgodehavende SH-betaling

Tilgodehavende SH-betaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle have været holdt, anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne.

Stk. 7 Kombinerede ferie- og SH-kort

Såfremt der i henhold til § 17 anvendes kombinerede ferie- og SH-kort til dokumentation for indtjent SH-godtgørelse, garanterer DI for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

§ 16 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2026	1.3.2027
10,0 %	11,0 %

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 19,
- børns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 21, [stk. 1 - 3](#).
- børnebørns-omsorgsdage, jf. § 23, [stk. 1](#), og
- ledsagelse af nærtstående, jf. § 23, [stk. 2](#).

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

- Midler på særlig opsparing ud over 4 % udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 % på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.

§ 17 Ferie

Stk. 1 Feriekort/FerieKonto

Ferieloven og hovedorganisationernes standardaftale A om feriekort er gældende. Feriegodtgørelsen udgør 12,5%.

Stk. 2 Ferie på forskud

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, med mindre 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 opføre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodt-

gørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der ferie differenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 3 Standardaftale A af 28. maj 2018 (uddrag)

1. Feriegodtgørelse udbetales af arbejdsgiveren, når ferien holdes.
2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet efter reglerne herom, og som ikke er udbetalt i henhold til reglerne om feriehindringer eller kontantudbetaling eller genstand for aftale om overførsel af ferie, tilfalder - medmindre anden ordning er aftalt i kollektiv overenskomst - Arbejdsmarkedets feriefond og indbetales til denne efter gældende regler.
3. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende lønmodtagers løn og derfor på samme måde, som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for pågældende arbejdsgiver.
4. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

***Note:** Ikke-hævet feriegodtgørelse, jf. punkt 2, indbetales efter gældende regler til Feriefonden for DI.*

Stk. 4 Ferie med løn

Ferie med løn kan indføres på virksomheden ved lokal aftale. Virksomheder der i forvejen anvender ferie med løn, kan fortsætte denne praksis uden indgåelse af lokal aftale.

Som kompensation for at der ikke udbetales fast påregnelige tillæg under ferien oppebærer chauffører med arbejdsplan uden fastlagt daglig arbejdstid, som er omfattet af ferie med løn, under ferie 5% af grundlønnen.

***Note:** Fradrag i lønnen ved ferie med løn som følge af medbragt feriegodtgørelse fra tidligere arbejdsgiver skal ske med 7,4/1.924 af årslønnen (månedsløn = 1.924 timer/12) pr. feriedag, jf. princippet i*

overenskomsten om, at månedsløn beregnes som løn pr. time $\times 1.924/12$ (5 dages arbejdsuge i beregningen således = fradrag 37 timer).

Stk. 5 Aftaler om overførsel af ferie mv.

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

Aftalen skal indgås skriftligt i overensstemmelse med bestemmelserne i aftale af januar 2002 mellem DIO II og 3F's Transportgruppe.

Note: Se [Bilag 9 Ferie](#)

§ 18 Feriefridage

Stk. 1 Ret til feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage á 7,4 time pr. år. Optjeningsperioden følger ferieåret fra 1. september – 31. august.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret, således at 5 feriefridage modsvarer 37 timers frihed.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt. 5 feriefridage á 7,4 time sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Stk. 2 Fastansatte på fuld tid

Disse medarbejdere aflønnes i henhold til vagtplan inkl. tillæg uden afkorting i uge- eller månedslønnen. For hver feriefridag fradrages det i henhold til vagtplanen afholdte antal timer i de opsparede feriefritimer.

For chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid, beregnes feriefridagen som 7,4 timer. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

For optjente men ikke afholdte feriefridage betales overenskomstens grundtimelønsats pr. feriefritime. Har medarbejderen afholdt flere feriefritimer end beskæftigelsesperioden berettiger til, modregner arbejdsgiveren med overenskomstens grundtimelønsats for hver feriefritime, der er afholdt for meget.

Hvis medarbejderen ikke har nok tilgodehavende feriefritimer til at holde fri en hel vagt, kan de lokale parter, såfremt enighed kan opnås, skriftligt aftale, at de manglende timer fyldes op ved brug af afspadsering, jf. § 6, [stk. 5](#).

Stk. 3 Medarbejdere med søgnehelligdagsgodtgørelse (timelønnede reservechauffører og deltidsansatte)

Disse medarbejdere opsparer 2,25% af den overenskomstmæssige løn for maksimalt 37 timer pr. uge. For hver feriefri dag á 7,4 time udbetales á conto kr. 750,00. Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen. Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen. Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefri dagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Note: Der henvises til [Bilag 5](#). Deltidsansattes arbejde i ugentlig varierende arbejdstid.

Stk. 4 Jobskifte og placering af feriefri dage

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de ovenfor nævnte feriefri dage i hvert ferieår.

Feriefri dage placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefri dage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

§ 19 Seniorordning

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

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefri dage, jf. § 18, [stk. 4](#).

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 9, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

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

Når fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfridag.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 18, [stk. 3](#).

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 16.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 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 den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4 Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 18.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 20 Sygdom og ulykke

Stk. 1 Anciennitetsregler m.m.

Sygedagpengeloven er gældende.

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.

Note: Uanset bestemmelsens ordlyd anses opsigelse af skolebuschauffører i forbindelse med perioder uden skolebuskørsel, ikke som afbrydelse af ansættelsesforholdet, så længe der er tale om afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldtes 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.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

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

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

Stk. 2 Betalingsperiode – tilbagefaldsregel

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

Ved yderligere sygefravær indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværspæriode.

Hvis den ansatte indenfor 35 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværspæriode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværspæriode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværspæriode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 3 Chauffører uden fastlagt arbejdstid

Ved udbetaling af sygeløn efter ovennævnte bestemmelser ydes fuld løn for samtlige timer i henhold til vagtplan. Sygeløn ydes ikke for overarbejdstimer.

Ved chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid og chauffører med fastlagt daglig arbejdstid, hvor vagten ikke kendes, forstås fuld løn som grundløn plus 5%.

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

Stk. 4 § 56-aftaler

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

Stk. 5 Sygdom ved afspadsering

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

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

§ 21 Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1 Børns sygdom

Der betales frihed ved barnets første hele sygedag til hjemmeværende barn under 12 år under følgende betingelser:

- At friheden er nødvendig.
- Kun en af forældrene.
- 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. [Bilag 2](#), de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

- Betaling sker med ”sygeløn”.
- Ved misbrug kan retten inddrages for den enkelte medarbejder.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. [§ 16](#).

Stk. 2 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere 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 normaltimefravær.

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. [§ 16](#).

Stk. 4 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, jf. [Bilag 2](#), 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.

§ 22 Barsel

Stk. 1

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. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

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.

Note: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøj et pensionsbidrag, jf. § 9, *stk. 7*.

Stk. 2

Under samme betingelser som i *stk. 1* betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Note: Den krævede anciennitet på 9 måneder efter ovenstående *stk. 1* og *stk. 2* behøver ikke at være optjent i et uafbrudt ansættelsesforhold. Tidligere anciennitet en medarbejder måtte have optjent hos

virksomheden skal således også medregnes ved opgørelsen af den konkrete anciennitet.

Stk. 3

Under samme betingelser som i [stk. 1](#) betaler arbejdsgiveren herudover fald løn under orlov i indtil 26 uger.

Af disse 26 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 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens [Bilag 2](#).

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens [Bilag 2](#).

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 22, [stk. 3](#), og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 22, [stk. 1](#).

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se [Bilag 2](#).

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter [stk. 1](#), [stk. 2](#), [stk. 3](#) og [stk. 4](#) varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, [stk. 3](#).

Stk. 7 Overblik over orlovsmuligheder

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med de andre forældre)	7 uger (deles med søloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 26 uger efter fødsel	Op til 19 uger efter fødsel	Op til 25 uger efter fødsel	Op til 17 uger efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 23 Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 16.

Stk. 2 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dag es frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår.

Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse for ældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 16.

§ 24 Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

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

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden).

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

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

Stk. 2 Det lokale samarbejde

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

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

igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives i en formular på PensionDanmark's hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-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” er svarende til definitionen af fuld løn indeholdt i [Bilag 2](#) til overenskomsten.

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 punkt a, senest 6 måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-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 HTSK-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 HTSK-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 HTSK-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. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal

gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden.

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

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-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.

Note: For reservechauffører anses kravet om 6 måneders uafbrudt anciennitet, jf. § 24, [stk. 4](#), litra C, for at være opfyldt, når en ud af følgende to betingelser er opfyldt:

- Når virksomheden har tilskrevet reservechaufføren anciennitet løbende de sidste 6 måneder inden kursusstart.
- Når virksomheden har registreret 962 timers arbejde indenfor de sidste 18 måneder.

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 HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede Positivliste B over selvvalgt uddannelse, og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

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

Ved uddannelse efter punkt F. Støtte til meritkurser samt svendeprøvemodul, dvs. meritkurser og svendeprøvemodul, betales medarbejderen dog sædvanlig løn, jf. [stk. 3](#).

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af [§ 27, stk. 5](#).

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

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

Virksomheden modtager støtte fra HTSK-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 (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i [stk. 6](#), 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

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

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. punkt [E](#). Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb, opnå støtte til at uddanne sig mod faglært niveau inden for sit jobområde.

Støtten er betinget af, at medarbejderen benytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til uddannelse mod faglært niveau ud fra den realkompetencevurdering, som medarbejderen har gennemført på en erhvervsskole, og hvor medarbejderen er vurderet til at kunne gennemføre uddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Dette forpligter ikke arbejdsgiveren til at omstille driften for at sikre opnåelse af oplæringsmålene i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, ligesom arbejdsgiver ikke er forpligtet til at indgå en uddannelsesaftale.

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. [stk. 3](#).

I det omfang de optjente uger ikke er tilstrækkelige til at opnå svendebrev, gives medarbejderen supplerende muligheder, der udgør 4 ekstra uger til meritkurser og 4 uger til svendeprovemodulet. Selvvalgt uddannelse optjenes på normal vis under erhvervelse af svendebrevet, men kan indtil da alene benyttes til uddannelse mod faglært niveau. De supplerende muligheder påvirkes ikke af optjening i perioden.

Svendeprovemodulet opnås ved, at medarbejderen indskriver sig på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af sædvanlig løn efter [stk. 3](#), støtte fra HTSK-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

Forud for uddannelsesforløbet sikrer virksomheden, at der er adgang til støtte fra HTSK-fonden.

***Note:** Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.*

Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i [stk. 4](#), punkt [A](#), [B](#) og [C](#), modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. [stk. 3](#).

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

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

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. [stk. 4](#) og [stk. 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](#), punkt [A](#), og [B](#), og § 27, [stk. 5](#), modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. [stk. 3](#).

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

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. [stk. 4](#), punkt [D](#), modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til

100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. [stk. 3](#). I de tilfælde, hvor medarbejderen deltager i uddannelse efter [stk. 4](#), punkt F, kan virksomheden søge supplerende støtte i HTSK-fonden til at dække den fulde udgift til sædvanlig overenskomstmæssig løn.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i [Bilag 11](#) Kompetenceudviklingsfond.

§ 25 Udviklingsfonde

Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) 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:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i DI's medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til fonden bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

Herudover henvises til [Bilag 23](#) Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

§ 26 Forskellige bestemmelser

Stk. 1 Bøder

Idømte bøder, der skyldes mangler eller fejl ved vognene, der er arbejdsgiveren bekendt, betales af denne.

Stk. 2 Mangler og fejl

Mangler og fejl skal uopholdeligt meddeles til virksomhedens ledelse.

Stk. 3 Forældelse

Der skal gives organisationerne meddelelse om alle uoverensstemmelser mellem chauffører og arbejdsgiveren senest 3 måneder efter, der lokalt er udarbejdet et skriftligt uenighedsreferat. Hvis meddelelse ikke er givet, betragtes pågældende uoverensstemmelser som forældede. Sager angående ferie- og SH -betaling omfattes ikke af ovennævnte forældelsesfrist.

Stk. 4 Forefaldende arbejde

Ud over den ved rutebilerne forekommende kørsel, herunder fornøden ekspedition, kan chaufførerne beskæftiges ved forefaldende arbejde i virksomheden. Ved manuel vognvask og smøring udleveres nødvendige personlige støvler og overall (kittel). Ved transport af smudsigt gods stilles arbejdshandsker til rådighed.

Stk. 5 Anden erhvervsmæssig beskæftigelse

Chaufførerne må ikke uden for tjenestetiden beskæftige sig med erhvervsmæssig beskæftigelse for anden arbejdsgiver, ligesom arbejdsgiveren forpligter sig til ikke at benytte arbejdskraft, der har anden fuld beskæftigelse.

Stk. 6 Fornyelse af kørekort

Fornyelse af kørekort, lægeundersøgelse og speciallægeundersøgelse betales af arbejdsgiveren. Der gives den enkelte chauffør frihed for den tid, der medgår til lægebesøg mv. i forbindelse med kørekortfornyelsen, dog maksimalt 4 timer.

Stk. 7 Anskaffelse/fornyelse af førerkort

For medarbejdere, der er ansat på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren erhverver et køretøj med en digital takograf, som skal anvendes, afholder arbejdsgiveren omkostninger ved medarbejders erhvervelse af førerkort.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen 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 medarbejderen ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

§ 27 Opsigelsesvarsel

Stk. 1 Varsler

For arbejdsforholdets ophør gælder for ugelønnede chauffører en opsigelsesfrist til en lønningsuges udgang:

Fra lønmodtager side:

indtil 1 års anciennitet	1 uge
over 1 års anciennitet	2 uger

Fra arbejdsgiver side:

indtil 1 års anciennitet	1 uge
over 1 års anciennitet	2 uger
over 3 års anciennitet	3 uger
over 5 års anciennitet	8 uger

Stk. 2 Grove forseelser

Ved grove forseelser kan afskedigelse ske uden varsel.

Stk. 3 Manglende overholdelse af opsigelsesvarslerne

For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler den skyldige modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstsmæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 4 Opsigelse under sygdom

En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 20, [stk. 2](#).

Hvis med arbejderen bliver syg igen indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværdsdag i den første fraværperiode.

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 varslings mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Stk. 5 Øvrige rettigheder ved opsigelse

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

a. Vejledning i A-kasse

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.

b. Realkompetencevurdering

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 § 24, [stk. 4 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.

c. Uddannelse ved opsigelse

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 inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 6 Opsigelse ved tilskadekomst i forbindelse med arbejde

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.

§ 28 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.

Note: Se [Bilag 27](#) Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse.

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

Endvidere finder bestemmelsen ikke anvendelse for skolebuskørsel eller lignende form for sæsonkørsel, medmindre medarbejderen endeligt fratræder sin stilling hos virksomheden og ikke genantages indenfor en periode der ikke overstiger 12 måneder.

§ 29 Adgang til lønoplysninger

Stk. 1 Formål

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

Stk. 2 Udlevering af lønoplysninger

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

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne. 3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3 Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

***Note:** 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 Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde mellem organisationerne 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 mellem organisationerne.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre,

at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5 Fortrolighed

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

***Note:** 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.

Stk. 6 Evaluering

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 30 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel

Stk. 1 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

3F Transport og Dansk Industri opretter med virkning fra den 1. september 2025 en Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START).

START er en fælles, mobil konsulenttjeneste, som har til formål at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter, jf. Organisationsaftale om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Industri og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og DI Overenskomst I og/eller II.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Industri og én repræsentant fra 3F Transport.

Stk. 2 Opgaver

START's opgave er at bistå virksomheder i indsatsen med god trivsel, herunder hjælpe i indsatsen med at forebygge krænkende handlinger og konflikter.

START-konsulenterne bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning i forhold til konkrete ønsker og behov på den enkelte virksomhed i forhold til god trivsel samt forebyggelse af krænkende handlinger og konflikter.

Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3 Rekvirering af bistand

Ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra START-konsulenterne.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, kan den lokale afdeling af 3F anmode om besøg af START-konsulenterne på vegne af et medlem. Den lokale afdeling af 3F deltager ikke i et eventuelt møde på virksomheden eller i START-konsulenternes arbejde i øvrigt.

START-konsulenterne aftaler, hvornår der skal gennemføres et møde og opfordrer de lokale parter til at deltage heri.

Der kan findes yderligere oplysninger om START og parternes fælles materiale på www.start-transport.dk

Stk. 4 Konkrete uoverensstemmelser

Såfremt der er tale om sager af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst eller relevante lovgivning.

START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trivsel, medmindre START-konsulenterne er enige om ikke at gøre dette.

§ 31 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til bruger- virksomhed

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

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

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

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

§ 32 Underleverandører og vikarer

Stk. 1 Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og

adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

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

Stk. 2 Optagelse i DI

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

Stk. 3 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i [stk. 1](#).

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

Stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden

anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

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

§ 33 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

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

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

§ 34 Regler for behandling af faglig strid mv.

Parterne har indgået aftale om regler for behandling af faglig strid. Reglerne er gengivet i [Bilag 14](#).

§ 35 Gyldighedsperiode

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2025. Aftalen kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028.

København, den 27. februar 2025

**DI Overenskomst I
v/DI**
Sussi Skovgaard-Holm

**3 F Faglig Fælles Forbund,
Transportgruppen**
Kim Poder

BILAG 1

Lønblade

Der henvises til særskilt Lønoversigt for Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen 2025-2028.

Lønoversigten findes [her](#).

BILAG 2

Definition af fuld løn

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes på Landsoverenskomstens område ved sygdom og børns sygdom, samt både i Lands- og Tillægsoverenskomsten vedrørende aflønning af tillidsrepræsentant ved mødedeltagelse, jf. § 1, [stk. 10](#), litra a, orlov, jf. [§ 22](#), børns hospitalsindlæggelse, uddannelse og feriefridage (for fastansatte).

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

Fuld løn udgør sædvanlig løn inkl. fast påregnelige tillæg i henhold til vagtplan. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Ved chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid og chauffører med fastlagt daglig arbejdstid, hvor vagten ikke kendes, forstås fuld løn som grundløn plus 5%.

BILAG 3

Ansættelsesaftaler



ANSÆTTELSESAFТАLE
for ansættelse i henhold til
Landsoverenskomst for rutebilkørsel
mellem
DIO I (AKT) og 3F's Transportgruppe

Undertegnede arbejdsgiver:

Navn: _____ CVR-nr.: _____

Adresse: _____ Tlf.: _____

har ansat/ansætter herved

Medarbejderens fulde navn:

Adresse: _____ Fødselsdato: _____

Postnr. og by: _____

Tlf.nr.: _____

Stilling:

Tiltrædelsesdato:

Ansættelsesforholdet er (sæt x)

_____ indtil videre

_____ tidsbegrænset til og med den _____

_____ begrænset arbejdsopgave, art _____

_____ reservechauffør

Baggrunden for ansættelsesaftalen (sæt x):

_____ nyansættelse

_____ ny kontrakt med bevarelse af ansættelsesanciennitet fra _____

_____ anden årsag _____

_____ virksomhedsoverdragelse med anciennitet fra _____

Arbejdssted:

Fastansat chauffør

_____ fast arbejdssted _____

eller

_____ flere arbejdssteder^{*1} 1. _____ 2. _____ 3. _____

^{*1} Ansættelse med flere arbejdssteder forudsætter, at chaufføren er fastansat med mindst 30 garanterede time om ugen, og at afstanden mellem de af arbejdsstederne, der ligger længst fra hinanden, ikke overstiger 50 km, jf. § 11, stk. 3.

Timelønnet reservechauffør

_____ skiftende arbejdssteder^{*2} _____

^{*2} Ansættelse med skiftende arbejdssteder retter sig mod reservechauffører

Arbejdstid (sæt x):

_____ overenskomstmæssig – fuld arbejdstid

_____ deltidsansat – antal timer/uge _____

_____ afløser/reservechauffør

Løn:

Den ansattes løn er p.t. kr.: _____ pr. uge _____ pr. måned _____ pr. time

Lønancienniteten regnes fra: _____^{*3}

^{*3} Chaufføren har krav på udbetaling af anciennitetstillæg fra førstkommande lønningsuge efter chaufføren over for arbejdsgiver har dokumenteret forudgående beskæftigelse

Overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, forskudttidstillæg samt gene- og funktionstillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.

Lønnen betales bagud (sæt x):

_____ hver 14. dag

_____ månedsvi

Ferie (sæt x):

_____ medarbejderen er omfattet af feriekortordningen aftalt mellem DIO I (AKT) og 3F's Transportgruppe.

_____ medarbejderen er i stedet omfattet af feriekortsystemet i henhold til Ferieloven.

_____ medarbejderen er omfattet af lokal aftale om løn under ferie, indtil den pågældende lokalaftale evt. måtte bortfalde*.

* Hvis medarbejderen skal være omfattet af feriekortordningen til brug ved evt. fratræden, og opfylder forudsætningen herfor, bedes afkrydsning samtidig foretaget i første felt vedr. feriekortordningen.

Pension (sæt x):

Efter Landsoverenskomsten er medarbejderen berettiget til pension fra det tidspunkt, hvor betingelserne herfor er opfyldt.

Pensionsordningen omfatter medarbejdere over 18 år med 2 måneders anciennitet* inden for de sidste 2 år.

_____ Medarbejderen er berettiget til pension fra tiltrædelsen

_____ Pensionsordning etableres fra _____

** Ancienniteten kan udover på rutebilområdet være optjent ved beskæftigelse under en række øvrige overenskomster på transportområdet (på gummihjul) eller ved tidligere at have været omfattet af en tilsvarende arbejdsmarkeds- pensionsordning.*

Medarbejderen er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er _____

Efter- og videreuddannelse (sæt x):

_____ medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af Landsoverenskomst for rutebilkørsel.

Medarbejderen har ret til _____ uddannelsesdage pr. år.

Sygdom (sæt x):

_____ medarbejderen har fået udleveret virksomhedens reglement vedrørende sygemelding.

Taskebeholdning og uniformsreglement (sæt x):

_____ medarbejderen har fået udleveret virksomhedens reglement vedrørende taskebeholdning.

_____ medarbejderen har fået udleveret virksomhedens uniformsreglement eller evt. lokalaftale om uniform.

Øvrige forhold:

For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt den mellem DIO I (AKT) og 3F's Transportgruppe indgåede Landsoverenskomst for rutebilkørsel, hvori der er fastsat regler om løn, arbejdstid, varierende ugentlig arbejdstid, regler om overarbejde, forskudttid, weekendarbejde, skiftende kørsel, tjeneste på andre ruter, langruter, landsgrænseoverskridende kørsel, forbud mod dobbeltbeskæftigelse, uniform, opsigelsesvarsler, pension mv. samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

NB! Nærværende erklæring udfærdiges i 2 ligelydende eksemplarer, hvoraf det ene er udleveret til lønmodtageren.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

BILAG 4

Aftale om deltidsansatte

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde.

Overenskomstparterne har aftalt følgende med henblik på at implementere ovennævnte direktiv.

Parterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod direktivets bestemmelser,
- hvor der i parternes overenskomster måtte være bestemmelser om løst ansatte er disse undtaget fra direktivet, jf. Rammeaftalens § 2, stk. 2, og
- at der er overenskomster mellem parterne, der ikke giver mulighed for deltidsansættelse, men parterne bekræfter samtidig, at spørgsmålet indgår i drøftelserne af en rammeoverenskomst.

Betingelserne i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Denne aftales bestemmelser fortsætter uændret selvom overenskomsterne måtte blive opsagt og eller bortfalde, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

BILAG 5

Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid

Organisationerne er enige om følgende fortolkning af Lands- og Tillægsoverenskomstens § 3, [stk. 5](#) sammenholdt med § 3, [stk. 8](#):

Deltidsansattes mulighed for at arbejde i varierende ugentlig arbejdstid

Deltidsansatte chauffører kan arbejde i varierende ugentlig arbejdstid efter nedenstående retningslinjer (punkt A), såfremt der indgås lokalaftale med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af 3F herom. Lokalaftalen skal være skriftlig og skal indeholde gyldighedsperiode og/eller eventuelle opsigelsesbestemmelser. Lokalaftalen skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

Såfremt det ikke er aftalt, at en deltidsansat arbejder i varierende ugentlig arbejdstid, jf. ovenstående, gælder overenskomstens sædvanlige regler, herunder de i § 3, [stk. 8](#) samt § 15, [stk. 2](#) og § 18, [stk. 3](#) anførte regler.

Parterne er enige om, at det kan behandles fagretligt, såfremt de lokale parter i strid med deltidsdirektivet ikke ønsker at indgå lokalaftaler omkring deltidsansættelser med varierende ugentlig arbejdstid, jf. overenskomstens [Bilag 4](#) om implementeringen af Rådets direktiv 97/81/EF om deltidsansættelse.

A. Retningslinjer for deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid, jf. Lands- og Tillægsoverenskomstens § 3, stk. 5.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 3, [stk. 5](#), er gældende for deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid med følgende modifikationer:

Når deltidsansatte chauffører kører i varierende ugentlig arbejdstid, svarer det gennemsnitlige ugentlige timetal i perioden til den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid.

Arbejdstiden for den enkelte uge kan variere forholdsmæssigt i forhold til den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid efter følgende retningslinjer:

Aftalt gennemsnitlig arbejdstid	Variation i ugentlig arbejdstid
15:00 timer op til 21:59 timer	+/- 2 timer
22:00 timer op til 28:59 timer	+/- 3 timer
29:00 timer op til 36:00 timer	+/- 4 timer

Eksempel: En chauffør er deltidsansat med en kontraktligt aftalt ugentlig arbejdstid på 20 timer. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i arbejdsplanen udgør 20 timer. Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 22 timer eller være under 18 timer.

Der kan indgås lokalaftale med tillidsrepræsentanten/den lokale 3F-afdeling om anden variation i den ugentlige arbejdstid. Dette eksempelvis i forhold til chauffører, der deler en plads i arbejdsplanen og som følge heraf ønsker at arbejde hver anden uge og holde fri hver anden uge. Ligeledes kan der indgås lokalaftaler om særlige vilkår for flexjobbere.

Opgørelsen ved ændringer af arbejdsplanen følger samme principper som for fuldtidsansatte under overenskomsten, dog med følgende ændringer:

A.1. Opgørelse ved ændringer i arbejdsplanen for deltidsansatte

Ændringer i arbejdsplanen kan gennemføres efter reglerne i overenskomstens § 3, [stk. 5](#), litra c.

Ved opgørelse af arbejdsplanen opgøres arbejdstiden i forhold til den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid. Der ydes overarbejdsbetaling efter § 6, [stk. 2](#), såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid.

Parterne er enige om, at evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, ikke indgår i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved ændring af arbejdsplanen.

A.2. Opgørelse ved brud på arbejdsplanen for deltidsansatte

Ved ændring af arbejdsplanen i strid med overenskomstens § 3, [stk. 5](#), litra c, er betalingen følgende:

For den arbejdsplan, hvori bruddet sker, opgøres arbejdstiden med udgangspunkt i den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende. Timer ud over det kontraktligt aftalte ugentlige timetal honoreres som overarbejde efter § 6, [stk. 1](#), også selvom der i den enkelte uge er arbejdet mindre end 37 timer.

Ved opgørelsen af den gennemsnitlige arbejdstid i arbejdsplanen efter arbejdsplanens udløb, indgår den periode i arbejdsplanen frem til bruddet, der er opgjort efter ovenstående afsnit, med den kontraktlige aftalte ugentlige arbejdstid.

Parterne er enige om, at evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, ikke indgår i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på arbejdsplanen.

B. Aflønning af deltidsansatte

Det er en forudsætning for indgåelse af lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid på deltid, jf. ovenfor punkt A, at virksomheden aflønner deltidsansatte chauffører i arbejdsplan på samme måde som fuldtidsansatte chauffører, idet aflønningen forholdsmæssigt skal modsvare den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid.

Når virksomheden på denne baggrund aflønner deltidsansatte på samme måde som fuldtidsansatte, anvendes reglerne for fastansatte fuldtidsansatte i forhold til sønehelligdage og feriefridage, idet disse rettigheder ligeledes tillægges forholdsmæssigt svarende til den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid. Dette indebærer, at "deltidschauffører" i denne situation ikke aflønnes efter overenskomstens § 4, [stk. 7](#), § 15, [stk. 2](#) og § 18, [stk. 3](#), men efter overenskomstens almindelige bestemmelser i forhold til den kontraktligt aftalte ugentlige arbejdstid.

BILAG 6

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end 3 gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4.

Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a. ”Tidsplan for arbejdet”

Plan for fastlæggelsen, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b. ”Referencetimer og referencedage”

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c. "Arbejdsmønster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned

G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det	Individuelt	1 måned

	endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændringer af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Stk. 1.

Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse

B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2.

Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i	Individuelt	Inden afrejse

	Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.		
--	---	--	--

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1.

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Lands- og Tillægsoverenskomstens regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1.

Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2.

Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

BILAG 7

Forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvor af det fremgår at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der, under forudsætning af lokal enighed, kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

BILAG 8

Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparring

Stk. 1 Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO I (AKT), der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Landsoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter § 9. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem parterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i Industriens Overenskomst. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i DIO I.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO I (AKT). For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til 3F's Transport-gruppe om virksomhedens optagelse i DIO I (AKT).

Stk. 2 Oprappingsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO I (AKT), der forinden indmeldelsen i DIO I (AKT) ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

- Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO I (AKT) skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst en tredjedel af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst to tredjedel af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Særlig opsparing

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 16, er ikke omfattet af nedenstående afsnit 2 til 4.

Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 7,0 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16, fraregnet 7,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.

For så vidt angår de 7,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,75 pct. i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,5 pct. i bidrag til særlig opsparing.

- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 5,25 pct. i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 7,0 pct. i bidrag til særlig opsparing.

En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F Transport efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Note: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 7% i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang. Virksomheden kan endvidere optrappe de 7% i medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

BILAG 9

Ferie

Stk. 1 Ny ferielov – fravigelser

Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

For ansættelsesforhold omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 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 aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 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.

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

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.

Stk. 4 Ferie i hele uger

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

Stk. 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 arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 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.

Stk. 7 Udbetaling

Feriegodtgørelse udbetales, jf. Ferieloven, ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

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.

Stk. 8 Garanti

DI garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Bilag A. Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

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

2. Aftaler 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 ferieafholdelsesperioden 20 ____.

2.2. ☐ Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den ____ / ____ 20____ til og med den ____ / ____ 20____

2.3. ☐ Anden eller supplerende aftale: _____

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1. Aftale om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 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 senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at meddele Feriekonto, Feriepengeinfo eller den der skal udbetale feriepengene, at ferien er overført.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Note: Skabelonen findes elektronisk [her](#).

BILAG 10

Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes. Målet er, at alle i branchen - såvel ledere som medarbejdere - betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det også bliver tydeligt, at en vej til job i branchen er gennem en erhvervsuddannelse.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.

Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveauet i branchen.

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Derfor revitaliseres arbejdet i parternes fælles uddannelsesudvalg, hvor ambitionen er at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen.

Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokusere på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for HTUS.

Parterne er enige om, at arbejdet i TUR fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.

BILAG 11

Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1 Formål

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden) 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. § 24.

Stk. 2 Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3 HTSK-fonden

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 24, stk. 1, opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

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

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

Stk. 4 Ansøgninger

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

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

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

Stk. 5 Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i § 24 og § 27, stk. 5.

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 HTSK-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 overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

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

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af DI, 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 DI's 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 12

Social ansvarlighed

Virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

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

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

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.

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

Medlemsvirksomhederne/medlemmerne opfordres til at medvirke positivt til, at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i ustøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, anbefales at være opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvridning, der kan opstå i denne forbindelse.

Virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst henstilles til at være åbne overfor at medvirke til at unge introduceres til branchen. F.eks. i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus-arrangementer o.l.

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

Ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal der tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

BILAG 13

Konfliktforebyggelse

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, kan der på begæring af overenskomstparterne omgående optages drøftelser (konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis overenskomstparterne anser det for formålstjenstligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen og afholde opfølgningsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

BILAG 14

Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1. Lokalforhandling

Opstår der på virksomheden en retstvist, skal uoverensstemmelserne 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 3F-afdeling. 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 og repræsentanten for virksomhedens ledelse.

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

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DI eller 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. stk. 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 organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3. 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.

1. Frist for begæring af faglig voldgift

- a. 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.

2. Frister for klageskrift, svarskrift, replik og duplik

- a. Senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er klageskriftet ikke modtaget senest 25 hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen, jf. dog punkt 4.1.

- b. 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.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling, jf. dog punkt 4.2.

- c. Replik fremsendes til den indklagede organisation og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet.
- d. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 10 hele arbejdsdage før retsmødet.

De i punkt A, B, C og D nævnte tidsfrister kan fraviges ved aftale.

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

3. Berømmelse mv. af retsmøde

- a. Efter afgivelse af klageskrift anmoder organisationerne i fællesskab en opmand om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Samtidig med anmodningen sendes kopi af klageskriftet.

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.

- b. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:
1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

- d. Senest en uge før retsmødet fremsendes kopi af samtlige proceskrifter til opmanden.

4. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift

4.1. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt klageskrift

- a. Er klageskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2A, kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for svarskrift, replik og duplik henvises til punkt 2B, 2C og 2D.

4.2. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt svarskrift

- a. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2B, kan svarskrift alligevel betragtes som rettidigt fremsendt såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- b. For så vidt angår frister for replik og duplik henvises til punkt 2C og 2D.

5. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten

- a. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- b. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden som ikke fremgår af nærværende regler.
- c. 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.

Stk. 4. Organisationsudvalg

De nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål kan begæres behandlet af det i henhold til Fællesoverenskomstens Bilag 7, stk. 4 anførte organisationsudvalg:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne (DI og 3F eller en af 3F's afdelinger).
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.

Stk. 5. Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, som er aftalt på AKT-området, skal der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, være adgang til at forelægge sådanne tvister for Hovedudvalget på AKT-området til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Tvister, der beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra fornyelsen af Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F's Transportgruppe, kan forelægges Hovedudvalget på Fællesoverenskomstens område.

Udtalelser fra hovedudvalgene er bindende for organisationerne.

BILAG 15

Velfærdsforanstaltninger

Der er mellem parterne enighed om, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at der stilles velfærdsforanstaltninger til rådighed for chaufførerne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler herom, og at velfærdsforanstaltningerne skal opfylde kravene fastsat i den til enhver tid gældende Vejledning fra Branchearbejdsmiljørådet for transport og engros samt Arbejdstilsynets Vejledning om Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder.

Parterne ønsker at sætte fokus på håndhævelsen af reglerne på området, så det effektivt sikres, at chaufførerne har velfærdsforanstaltninger til rådighed, der er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler herom.

På denne baggrund er der enighed om, at bestemmelserne om velfærdsforanstaltninger i §§ 10-12 i bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning fremadrettet anses for at være en del af Lands- og Tillægsoverenskomsten, og at sager om overtrædelse heraf følgelig kan rejses i det fagretlige system, jf. § 1 og § 2, nr. 4 i bekendtgørelse nr. 1410 af 26. september 2020 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelsen af visse arbejdsmiljøregler (med senere ændringer).

Såfremt Arbejdstilsynet måtte rejse en sag i henhold til § 4 i førnævnte bekendtgørelse fordi en part ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen, er der enighed om, at adgangen til fagretlig behandling af det samme spørgsmål bortfalder.

I sager om velfærdsforanstaltninger, der rejses efter denne aftale, gælder følgende processuelle regler:

Såfremt der opstår uoverensstemmelser på virksomheden jf. ovenstående vejledninger, er parterne enige om, at sager herom skal behandles i den pågældende virksomheds arbejdsmiljøorganisation. Hvis der ikke kan opnås enighed i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, rejses sagen ved lokalforhandling af tillidsrepræsentant eller den

lokale 3F-afdeling, jf. stk. 1 i Lands- og Tillægsoverenskomstens [Bilag 14](#) om Regler for behandling af faglig strid.

Opnås der ved den lokale drøftelse på virksomheden ikke enighed vedrørende velfærdsforanstaltninger, herunder standard eller mangel på velfærdsforanstaltninger, udarbejdes et uenighedsreferat, hvori uenigheden beskrives eventuelt ledsaget af billeddokumentation. Herefter kan DI eller 3F's Transportgruppe begære mægling i sagen i henhold til stk. 2 i Lands- og Tillægsoverenskomstens [Bilag 14](#) om Regler for behandling af faglig strid.

Hvis parterne ved mæglingsmødet er enige om, at der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne om velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder, pålægges virksomheden at rette for sig inden for en frist på 3 måneder. Såfremt virksomheden retter for sig inden for denne frist, er der enighed om, at forholdet ikke kan udløse bod for overtrædelse af overenskomsten.

Såfremt der ved mæglingsmødet ikke kan opnås enighed i sagen, skal spørgsmålet ved en af parternes begæring forelægges Arbejdstilsynet med henblik på indhentelse af en vejledende udtalelse, inden sagen kan videreføres i henhold til Lands- og Tillægsoverenskomstens [Bilag 14](#) om Regler for behandling af faglig strid. Hvis sagen forelægges Arbejdstilsynet, løber fristerne for videreførelse ved faglig voldgift, jf. stk. 3 i [Bilag 14](#) om Regler for behandling af faglig strid, fra tidspunktet, hvor Arbejdstilsynets vejledende udtalelse foreligger, med mindre anden frist aftales.

Ved fastsættelse af eventuel bod i Arbejdsretten for overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne vedrørende velfærdsforanstaltninger, er der mellem parterne enighed om, at en eventuel bod udgør op til kr. 10.000, dog maksimalt svarende til bødeniveauet ved overtrædelse af Arbejdstilsynsloven. Såfremt sagen behandles ved faglig voldgift, kan den faglige voldgift ligeledes fastsætte bod efter dette afsnit.

Parterne er herudover enige om – eventuelt sammen med Dansk Persontransport – at indgå i en forpligtende og resultatorienteret dialog med trafikelskaber, ministerier og relevante myndigheder for at sikre, at de lovpligtige velfærdsforanstaltninger er til rådighed, og opfordre til, at trafikelskaberne ved tilrettelæggelsen af køreplaner prioriterer, at der er mulighed for pauser med passende geografisk og tidsmæssig placering, så det er muligt at benytte velfærdsforanstaltninger som f.eks. toiletter.

Denne aftale giver alene adgang til at håndhæve regler vedrørende velfærdsforanstaltninger i det fagretlige system og ændrer ikke i øvrigt på eksisterende retspraksis vedrørende overenskomstens arbejdstids- eller pauseregler.

BILAG 16

Planlægning af vognløb

Det er nødvendigt, at trafikselskaberne i deres planlægning af vognløb ikke forhindrer efterlevelsen af forpligtelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen samt hensigtsmæssig placering af pauser.

Overenskomstparterne er derfor enige om aktivt at understøtte, at de enkelte trafikselskaber og andre relevante myndigheder sikrer:

- Kortlægning og synliggørelse af køreplaner og faktiske køretider
- Bedre samarbejde mellem trafikselskaber, operatører og chauffører om forbedring af køreplaner
- Brug af nye værktøjer i køreplanlægningen
- Målrettet kommunikation og dialog med både buschauffører og passagerer

Overenskomstparterne er enige om at understøtte dette ved blandt andet at støtte op, om muligheden for at ansøge Handels- og Transportens Udviklings- og Samarbejdsfond til initiativer, der kan fremme ovenstående fire anbefalinger.

Derudover kan parterne bistå i dialogen med trafikselskaber om samspillet imellem køreplanlægning og overenskomstens bestemmelser, hvis de lokale parter i enighed anmoder om det.

BILAG 17

Seniorpolitik

Parterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt, hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

Der er i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer, at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i Samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne vil fortsat overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

BILAG 18

Implementering af Ligelønsloven mv.

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved 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 1. pkt. 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 statistikken 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 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.”

Ligelønsloven finder herefter ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem parterne. Tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

I denne aftale indarbejdes ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

BILAG 19

Natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1 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 i stk. 3 - 6.

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

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

Stk. 2 Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 22, [stk. 1](#). Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3 Hyppighed

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

Medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 4 Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 5 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.

Stk. 6 Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

Virksomheden indgår aftale med en ”operatør”, der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Det er ikke muligt for virksomheden selv at forestå gennemførelse af helbreds kontrollen.

Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere samt til de medarbejdere, der jf. arbejdstidsdirektivet eller deres respektive overenskomst er klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer, som parterne i regi af Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i folderen ”Natarbejde og helbreds kontrol”.

Virksomheden orienterer Arbejdstilsynet om gennemførelsen af helbreds kontrollen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom.

I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne.

Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet skal iagttages.

Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne i regi af Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i ”Spørgeskema til helbreds kontrol ved natarbejde”. Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen – i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Operatøren gennemfører helbredskontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse. I tilfældet, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.

Forinden kontrollens gennemførelse skal medarbejderen have en beskrivelse af helbredskontrollen og en række informationer, som fremgår af Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet. Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst to dage efter at have fået informationerne, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen, jf. Lov om helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet.

Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbredskontrollen.
- Måling af blodtryk, vægt, hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
- Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema:

Hvad siger målingerne og testene?

Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.

Kombination af spørgsmål og gode råd.

- Rapport udfyldes under samtalen.
- Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- Gennemgang af rapport og udlevering af pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne i regi af Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i "Natarbejde og skifteholdsarbejde".

Operatøren skal følge de regler der følger af Arbejdstilsynets vejledninger om helbreds kontrol ved natarbejde.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

BILAG 20

Uddannelsesrepræsentant

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

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

BILAG 21

Elektroniske dokumenter

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

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

BILAG 22

Anvendelse af garagearbejdere til opstart af bus

Overenskomstparterne har drøftet anvendelse af garagearbejdere til udføre en del af de arbejdsopgaver, som føreren af et køretøj efter færdselslovens § 67, stk. 3 til enhver tid skal være opmærksom på, og er i den forbindelse enige om følgende forståelse, såfremt arbejdsgiver anvender garagearbejdere ved opstart af bus:

1. Anvendelse af garagearbejdere

1.1 Der er enighed om, at der kan anvendes garagearbejdere til opgaver vedrørende opstart og klargøring af bus.

1.2 Der er enighed om, at der skal foreligge skriftlige retningslinjer for, hvilke opgaver garagearbejdere og chauffører udfører i forbindelse med opstart af bussen, således at opgavefordelingen mellem garagearbejder og buschauffør er klar.

2. Bøder til chaufføren for overtrædelse af færdselslovens § 67, stk. 3

2.1 Der er enighed om, at i det omfang en chauffør måtte blive pålagt en bøde for overtrædelse af færdselslovens § 67, stk. 3 og bøden vedrører opgaver, som arbejdsgiver har pålagt garagearbejderen at udføre, anses arbejdsgiveren for at være bekendt med den pågældende fejl eller mangel ved bussen med den konsekvens, at arbejdsgiver efter AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens § 26, [stk. 1](#), refunderer chaufføren bøden. Dette gælder dog ikke, hvis chaufføren er bekendt med fejl eller mangler ved bussen og chaufføren ikke har givet virksomhedens ledelse meddelelse herom, jf. AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens § 26, [stk. 2](#).

3. Frakendelse af førerbevis for overtrædelse af færdselslovens § 67, stk. 3

3.1 Der er enighed om, at såfremt en chauffør måtte blive betinget frakendt førerbevis for overtrædelse af færdselslovens § 67, stk. 3 og frakendelsen vedrører opgaver, som arbejdsgiver har pålagt garagearbejderen at udføre, er der ikke tale om misligholdelse af

ansættelsesforholdet, medmindre det var chaufføren bekendt og chaufføren ikke har givet virksomhedens ledelse meddelelse herom, jf. AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens § 26, [stk. 2](#).

3.2 Chaufføren er forpligtet til, senest 1 uge efter chaufføren har modtaget politiets indkaldelse, at tilmelde sig den tidligst mulige tid til kontrollerende køreprøve.

3.3 Der er enighed om, at såfremt en chauffør ikke bliver ubetinget frakendt førerbevis for overtrædelse af færdselslovens § 67, stk. 3 og frakendelsesperioden ikke overstiger 6 måneder, kan chaufførerne beskæftiges ved forefaldende arbejde i virksomheden indtil chaufføren har været til første kontrollerende køreprøve, jf. AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens § 26, [stk. 4](#).

3.4 Arbejdsgiver afholder udgifter til den første kontrollerende køreprøve. Arbejdsgiver afholder herudover udgifter til, at chaufføren får op til 29 lektioner af 45 minutter i teorilokale og op til 16 lektioner af 45 minutter i praktisk køreundervisning.

3.5 Såfremt chaufføren ikke består den samlede kontrollerende køreprøve, er arbejdsgiver berettiget til at opsig chaufføren med almindelig opsigelsesvarsel, jf. AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens § 27, [stk. 1](#).

3.6 Der skal forinden opsigelse, jf. pkt. 3.5, gennemføres en status-samtale med repræsentation af tillidsrepræsentant og den lokale 3F afdeling, med henblik på eventuelle muligheder for videreførelse af ansættelsesforholdet. Hvis der efter samtalen ikke er muligheder for at videreføre ansættelsesforholdet, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet på tidspunktet for fremsendelse af invitation til samtale.

BILAG 23

Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden), jf. § 25, [stk. 2](#), tilføres yderligere bidrag som følger:

- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe bidrager med kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til HTSK-fonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i HTSK.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

Det er aftalt, at 0,05 kr. af de 0,10 kr., som bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond forhøjes med ved overenskomstforhandlingerne 2023, er øremærket til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen, Lærlingeoverenskomsten § 8, [stk. 5](#) om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser.

BILAG 24

Regelsæt om årsnorm

Der kan indgås lokalaftale om årsnorm efter § 3, [stk. 6](#). Overenskomstparterne har udarbejdet nedenstående eksempel på en lokalaftale, som de lokale parter kan aftale at anvende eller de kan aftale andre regler for brug af årsnorm.

I stedet for § 3, [stk. 5](#) gælder følgende regler:

Stk. 1 Arbejdstid

For fuldtidsansatte udgør den årlige arbejdstid normen beregnet efter organisationernes beregningsmetode.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes årsnormen forholdsmæssigt.

For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig beregning.

Stk. 2 Opgørelse af normperioden

Årsnormen opgøres en gang årligt. Tidspunktet for opgørelsen fastlægges af virksomheden. Det kan aftales i lokalaftalen, at normen beregnes forholdsmæssigt for en kortere periode end et år ad gangen.

Årsnormen reduceres forholdsmæssigt med afholdte feriedage eller feriefridage.

Lovligt forfald medregnes i årsnormen med det antal timer, som medarbejderen var fraværende den pågældende dag.

Afspadsering fra en tidligere eller igangværende normperiode, som er afviklet i normperioden, medregnes i årsnormen.

Stk. 3 Vagtplanlægning

Den ugentlige arbejdstid kan variere, dog må arbejdstiden for den enkelte uge ikke overstige 42 timer.

Chauffører med faste vagter

Den daglige og ugentlige arbejdstid fastsættes for minimum 4 uger ad gangen i en vagtplan.

Chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid

For fastansatte medarbejdere uden fastlagt daglig arbejdstid kan der dog etableres vagtplan for minimum 4 uger ad gangen. Hvis arbejdstiden i vagtplanen ved opgørelsen overstiger 37 timer i gennemsnit afregnes de overskydende timer jf. § 6, [stk. 2](#).

Chaufføren uden fastlagt daglig arbejdstid kender på forhånd rækkefølgen af sine fridage i vagtplanen samt det tidsrum, hvor vagten kan placeres på de enkelte dage. Alle chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid meddeles vagt senest kl. 12.00 arbejdsdagen før. Op til fridage meddeles vagt til chaufføren senest kl. 12.00 dagen før fridagen.

Det maksimale tidsrum, inden for hvilken den enkelte chaufførs vagt kan placeres, er på 14 timer. Ved ændringer af tidsrummet for den enkelte chaufførs vagt skal gives et varsel på 2 arbejdsdage.

Stk. 4 Ændring af arbejdstid

Virksomheden kan ændre placeringen af arbejdstiden i den igangværende eller kommende vagtplan med et varsel på 7 dage, såfremt ændringen er driftsmæssigt nødvendig.

Hvis varslet ikke overholdes, betales indtil varslets udløb et tillæg på 50% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den tidligere planlagte arbejdstid.

Hvis det er mindre end 4 uger siden, virksomheden senest har varslet ændret placering af arbejdstiden efter dette stk. 2, betales en engangsbetaling svarende til 3 gange timeløn + 50%. Derudover betales indtil varslets udløb et tillæg på 100% af timelønnen for den arbejdstid, der ligger uden for den tidligere planlagte arbejdstid, hvis varslet på 7 dage ikke er overholdt.

Stk. 5 Fratræden

Ved fratrædelse aflønnes medarbejdere for præsteret arbejdstid i den igangværende vagtplan frem til fratrædelsen.

Hvis en medarbejder opsiges uden egen skyld, skal aflønningen frem til fratrædelsen i den sidste lønperiode dog mindst udgøre den gennemsnitlige normerede arbejdstid efter årsnormen.

BILAG 25

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selv kørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

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

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

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

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

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne

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

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

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

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

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

BILAG 26

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI Overenskomst I/DI Overenskomst II og 3F Transport.

BILAG 27

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

2. Medarbejderen har fast bopæl udenfor Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:
 - a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
 - b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer

dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl udenfor Danmark.

- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

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

Note: Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.

BILAG 28

Fjernruteaftalen

Fjernbuskørsel er rutekørsel, hvor der er mindst 75 km mellem den enkelte passagerspås- og afstigning, og hvortil der er udstedt tilladelse til fjernrutekørsel.

Ovenstående afgrænsning af fjernrutekørsel er baseret på § 19, stk. 4 i den nuværende lov om trafikkselskaber. Hvis denne lovgivning ændres, drøfter parterne denne aftale, herunder afgrænsningen af fjernrutekørsel.

Denne aftale kan efter virksomhedens valg anvendes for hele eller dele af virksomhedens fjernbuskørsel, herunder for den enkelte rute med fjernbuskørsel.

Fjernrutekørsel efter ovenstående definition er omfattet af AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Der er mellem parterne enighed om, at virksomheder kan vælge at udføre fjernbuskørsel efter reglerne i Turistoverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F Transportgruppe. Turistoverenskomsten finder i givet fald anvendelse med de nedenfor anførte undtagelser og præciseringer.

1. Det kræver ikke lokalaftale at etablere en ugentlig arbejdstid på 40 timer i henhold til ATV-overenskomstens § 2, stk. 1. Såfremt der lokalt etableres en ugentlig arbejdstid på 40 timer, skal der i overensstemmelse med ATV-overenskomstens § 2, stk. 1, optjenes timer i pulje 1 (timerne 37 til 40) og øvrige overtimer i pulje 2 (efter 40 timer ugentligt).
2. Der garanteres mindst 4 normaltimer pr. fremmøde.
3. Hvis en chauffør er garanteret mindst 37 timer pr. uge, kan timerne også placeres på mindre end 5 dage. Normaltimer pr. dag kan maksimalt udgøre 10 timer.
4. Der er aftalt 60 minutters pausefradrag pr. vagt, uanset arbejdsdagens længde.

5. Der varsles arbejde og fridage senest dagen før klokken 16:00.
6. Der afholdes altid 2 sammenhængende fridage, med mindre andet er skriftligt aftalt med den pågældende medarbejder.
7. For fjernrutekørsel betales et fast tillæg på 30 kroner pr. arbejdstime.

Der skal alene betales tillæg efter fjernruteaftalen, når chaufføren kører fjernrute. Der skal ikke betales tillæg efter fjernruteaftalen i følgende tilfælde:

- Ved tomkørsel til første stoppested på fjernrute, dvs. inden fjernruten begynder.
 - Ved tomkørsel fra sidste stoppested på fjernrute, dvs. efter fjernruten er afsluttet.
 - Ved klargøring, vask, rengøring, tankning af bus mv. før første stoppested på fjernrute.
 - Ved klargøring, vask, rengøring, tankning af bus mv. efter sidste stoppested på fjernrute.
 - Ved spisepauser, jf. § 2, stk. 5, i Turistoverenskomsten (ATV).
8. Døgnbetaling kan ikke anvendes under denne aftale, medmindre fjernrutekørslen udføres i forbindelse med anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten, og der er mere end 24 timer imellem afgang fra hjemstedet og tilbagekomst hertil. I denne situation betales ligeledes et tillæg på 30 kr. pr. arbejdstime, hvor der udføres fjernrutekørsel jf. punkt 7.
 9. Hvis der sker overnatning, og chaufføren ikke honoreres med døgnbetaling efter punkt 8, honoreres dette efter AKT Landsoverenskomsten § 12. Denne erstatter ATV-overenskomstens § 6, stk. 3, der ikke finder anvendelse. Opholdstimer indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

Chauffører, der er garanteret 37 timer/uge jævnfør aftalens punkt 3, kan udføre anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten i en del af arbejdstiden. I givet fald betales der i overensstemmelse med punkt 7 alene tillæg efter denne aftale, når der udføres fjernbuskørsel, og Turistoverenskomsten anvendes i øvrigt for den øvrige kørsel.

Øvrige chauffører, der er omfattet af aftalen og som udfører anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten i en del af arbejdstiden,

oppebærer tilsvarende, jf. punkt 7, alene tillæg efter denne aftale, når der udføres fjernbuskørsel. Turistoverenskomsten anvendes i øvrigt for den øvrige kørsel.

Såfremt ansættelsen sker som timelønnet, hvor der ikke er garanteret 37 timer, er den normale daglige arbejdstid fastsat jævnfør ATV-overenskomstens § 2, stk. 2.

Nærværende organisationsaftale kan ikke kombineres med andre lokale forsøgsordninger eller lokalaftaler jævnfør AKT eller ATV-overenskomsterne, uden DI og 3F Transportgruppens godkendelse. Den enkelte organisation har ret til at afvise en ansøgt forsøgsordning. Forsøgsordninger kan ikke iværksættes inden godkendelse. Forventet ekspeditionstid, såfremt dokumentationen er i orden, vil være 4 uger.

BILAG 29

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

BILAG 30

Registrering af arbejdstid

Parterne er enige om, at arbejdsgiver er forpligtet til at anvende en metode, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt chaufførs daglige arbejdstid. Parterne er desuden enige om, at arbejdsgiver skal udarbejde specifikke retningslinjer for, hvordan chaufførernes daglige arbejdstid skal registreres. Retningslinjerne skal sikre, at alle chauffører er oplyst om, hvordan arbejdstiden registreres korrekt, og hvor de kan finde hjælp, hvis der er tvivl om, hvordan arbejdstiden skal registreres. Herudover skal det eksplicit fremgå af retningslinjerne, hvordan chaufførerne skal registrere afvigelser fra den planlagte arbejdstid ved overarbejde.

BILAG 31

Udvalgsarbejder

Parterne er enige om at følge følgende udvalgte udvalgsarbejder på Fællesoverenskomstens, jf. dennes bilag 31:

Udvalgsarbejde om opkrævning og indberetning til uddannelsesfonde

Der igangsættes et udvalgsarbejde med det formål at udarbejde en ordning, hvor PensionDanmark Uddannelsesfonde A/S overtager administrationen i forbindelse med sager om indberetning og opkrævning af bidrag til parternes uddannelsesfonde.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 25 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Udvalgsarbejdet skal gennemføres i overenskomstperioden, og udvalgsarbejdet afsluttes senest ved udgangen af 3. kvartal 2025.

Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser

Der igangsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor overenskomstens uddannelsesbestemmelser gennemskrives med henblik på at gøre disse mere brugervenlige for både medarbejdere og virksomheder. Udvalgsarbejdet afsluttes med udgangen af 2026.

Udvalgsarbejde om feriefond og uhævede feriemidler

Der igangsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal arbejde for at fjerne tekniske og/eller juridiske barrierer for, at virksomhederne kan vælge mellem at anvende ferieordningen og at indbetale til FerieKonto, men således at eventuelle uhævede feriemidler i alle tilfælde indbetales til Feriefonden.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 28 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet aftales mellem parterne.

Herudover har overenskomstparterne aftalt følgende udvalgsarbejde for AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten:

Udvalgsarbejde om fjernelse af barrierer for tilnærmelse af persontransportoverenskomster

Udviklingen i persontransportbranchen er, at største delen af kørslen er enten udbud fra offentlige instanser og/eller udbudt kontraktkørsel fra offentlige og private instanser. Der er 9 kørselsformer:

Bus/rute kørsel

- 1) Almindelig rutekørsel
- 2) Fjernrute
- 3) Togbus

Bus/Turist

- 4) Specielrute (handicapkørsel, skolebørn, ældre)
- 5) Turist (ind- og udland)

Tilladelse til Erhvervsmæssige Persontransport (taxiloven)

- 6) Taxi
- 7) Offentlige Service Trafik (flex)
- 8) Limousinekørsel
- 9) Sygetransport (siddende)

Offentlige Service Trafik (flex) og sygetransport (siddende) finder også sted i køretøjer med bustilladelse.

Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal identificere barrierer for, at Landsoverenskomst for Rutebilkørsel (Landsoverenskomsten) og Tillægsoverenskomst for Rutebilkørsel i HT-området (Tillægsoverenskomsten) på den ene side og ATV-Turistoverenskomst på den anden side kan tilnærme sig hinanden.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at arbejde ud fra en målsætning om at forsimple og ensrette lønstrukturen på tværs af overenskomsterne. En eventuelt ændring af lønstrukturen skal være omkostningsneutral for arbejdsgiver.

BILAG 32

Forståelse af varierende ugentlig arbejdstid og overnorm

I forlængelse af implementeringen af de nye arbejdstidsregler i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, der blev aftalt ved OK2020, har overenskomstparterne drøftet forståelsen af reglerne i forhold til opgørelsen af arbejdstiden, når virksomhederne kan gøre brug af muligheden for at planlægge med overnorm, jf. § 3, [stk. 5](#), litra a.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende fælles forståelser:

Definitioner

Overnorm

Overnorm er planlagt arbejdstid, der ved planlægningen af arbejdsplanen overstiger 37 timer ugentligt i gennemsnit i den fastlagte og oplyste arbejdsplanperiode. Der kan planlægges op til 30 minutters overnorm pr. uge i gennemsnit i arbejdsplanperioden. Overnormen kan ændres i både opadgående og nedadgående retning i arbejdsplanperioden, såfremt der varsles ændringer i arbejdsplanen i overensstemmelse med overenskomsten.

Merarbejde, der tilføres arbejdsplanen

Merarbejde, der tilføres arbejdsplanen, kan opstå såfremt:

- Chaufføren kommer for sent til en pause, der ikke er en hovedpause, eller
- Chaufføren kommer for sent til hovedpause, men der resterer fortsat mindst 25 minutter af hovedpausen.

Hvis det daglige merarbejde medfører, at den daglige maksimale arbejdstid (eksklusiv betalt transporttid) overstiger 9 timer, eller at den ugentlige arbejdstid overstiger 42 timer i den enkelte uge, afregnes merarbejde ud over de nævnte timegrænser som overarbejde på op-tjeningstidspunktet i den førstkommende arbejdsplanperiode.

Overarbejde, der tilskrives på dagen

Overarbejde, der tilskrives på dagen, kan blandt andet opstå såfremt:

- Chaufførens hovedpause forkortes til mindre end 25 minutter, Chaufførens vagt forlænges ud over den planlagte vagt og/ eller
- Chaufføren kører ekstravagter før eller efter planlagt arbejdstid.

Overarbejde, der tilskrives på dagen eller på ugen, afregnes løbende på optjeningstidspunkt og udbetales løbende sammen med lønudbetalingen, hvorfor overarbejde på dagen eller overarbejde på ugen ikke indgår i opgørelsen af arbejdsplanen ved udløbet af arbejdsplanperioden, jf. forståelserne om opgørelse af arbejdsplanen nedenfor.

Opgørelse af arbejdsplanen ved varierende ugentlig arbejdstid

For fuldtidsansatte chauffører, der har varierende ugentlig arbejdstid, er det muligt at planlægge med en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, jf. § 3, [stk. 5](#), litra [a](#) og [b](#). Overnorm kan planlægges fra arbejdsplanens start eller kan opstå i arbejdsplanperioden, enten hvis der varsles ændringer i en allerede fastlagt arbejdsplan, jf. § 3, [stk. 5](#), litra [c](#), eller hvis chaufføren har varierende ugentlig arbejdstid uden fastlagt daglig arbejdstid (rammechauffør).

Både overnorm og merarbejde kan udlignes inden for den planlagte arbejdsplanperioden, såfremt der varsles ændringer i den pågældende arbejdsplan, jf. § 3, [stk. 5](#), litra [c](#).

Overnorm og merarbejde, der ikke er udlignet, opgøres samlet, når arbejdsplanen opgøres ved arbejdsplanens udløb. Ved opgørelsen af arbejdsplanen afregnes overnorm og merarbejde på op til 30 minutter i gennemsnit om ugen som overarbejde med et tillæg på 50 %, jf. § 6, [stk. 2](#).

Overnorm og merarbejde, der ikke er udlignet eller udbetalt i arbejdsplanperioden, opgøres således forholdsmæssigt i forhold til arbejdsplanens længde. Det vil sige, at hvis arbejdsplanen er på 8 uger, vil der maksimalt kunne afregnes for 4 timer som overarbejde med et tillæg på 50 %. Tilsvarende vil der ved en arbejdsplan på 26 uger maksimalt, kunne afregnes for 13 timer som overarbejde med et tillæg på 50 %.

Dog kan der for den samlede arbejdsplanperiode altid afregnes for de første 3 timer som overarbejde med et tillæg på 50 %, jf. § 6, [stk. 2](#).

Timer ud over der ovenfor beskrevne honoreres som overarbejde med et tillæg på 100 % i overensstemmelse med § 6, [stk. 2](#).

Hvis den enkelte medarbejder på varslingstidspunktet har mere end 37 timer i gennemsnit i arbejdsplanperioden, kan arbejdsplanperioden ikke forlænges, men skal opgøres i overensstemmelse med reglerne ovenfor. Dette gælder uanset om tiden stammer fra merarbejde tilskrevet arbejdsplanen eller planlagt overnorm.

Hvis den enkelte medarbejder på varslingstidspunktet har mindre end 37 timer i gennemsnit i arbejdsplanperioden, kan arbejdsplanperioden forlænges op til i alt 26 uger i overensstemmelse med reglerne i § 3, stk. 5, litra c. I givet fald indgår undernormen som sædvanligt ved opgørelse af den samlede arbejdsplanperiode efter forlængelse/r.

Eksempel 1: Opgørelse af overnorm og merarbejde

Der er i en arbejdsplan på 16 uger planlagt en gennemsnitlig overnorm på 15 minutter om ugen, svarende til 4 timer planlagt overnorm. Der er herudover tilskrevet i alt 2 timers merarbejde i arbejdsplanperioden.

Ved opgørelsen betales for i alt 6 timers overnorm og merarbejde, der afregnes som overarbejde med et tillæg på 50 %.

Eksempel 2 : Opgørelse af overnorm og merarbejde

Der er i en arbejdsplan på 8 uger planlagt en gennemsnitlig overnorm på 30 minutter om ugen, svarende til 4 timer planlagt overnorm. Der er herudover tilskrevet i alt 2 timers merarbejde i arbejdsplanperioden.

Ved opgørelsen betales for i alt 6 timers overnorm og merarbejde, hvoraf 4 timer afregnes som overarbejde med et tillæg på 50 % og 2 timer afregnes som overarbejde med et tillæg på 100 %

Eksempel 3: Ændringer i vagter i arbejdsplanen

Der er i en arbejdsplan på 12 uger planlagt en gennemsnitlig overnorm på 15 minutter om ugen, svarende til 3 timer planlagt overnorm. I løbet af arbejdsplanperioden varsles ændringer, der delvist udligner undernormen, så der ved opgørelse af arbejdsplanen har været 1 times overnorm og 15 minutters merarbejde.

Der betales for i alt 1 time og 15 minutters overnorm og merarbejde, der afregnes som overarbejde med 50 % tillæg.

BILAG 33

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timers-reglen

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

BILAG 34

Indplacering på anciennitetstrin

Eksempel 1 – Uge/månedslønnet

En chauffør har været ansat på fuld tid som rutebil/bybuschauffør hos anden arbejdsgiver i 15 år. Chaufføren ansættes hos ny arbejdsgiver den 1. marts 2024. Den 15. maj 2025 det efterfølgende år dokumenterer chaufføren ved fremlæggelse af ansættelseskontrakter fra tidligere arbejdsgivere 15 års forudgående beskæftigelse. Arbejdsgivers lønningssuge starter mandag, hvorfor chaufføren med virkning fra mandag den 19. maj 2025 får ret til udbetaling af anciennitetstillæg efter 7 år, da chaufføren ved en nyansættelse indplaceres 1 anciennitetstrin lavere.

Der kan ikke gøres krav på anciennitetstillæg for perioden 1. marts 2024 og frem til 18. maj 2025, men perioden tæller med ved oprykning til nyt anciennitetstrin. Chaufføren opnår således ret til at rykke fra anciennitetstrin efter 7 år til efter 9 år, den 1. marts 2026, når chaufføren har været beskæftiget hos den nye arbejdsgiver i 24 måneder.

Eksempel 2 – Deltidsansat

En chauffør har været ansat som rutebil/bybuschauffør hos anden arbejdsgiver i 29 år. Chaufføren ansættes på deltid med 20 timer hos ny arbejdsgiver den 1. marts 2024. Den 15. maj 2024 dokumenterer chaufføren ved fremlæggelse af ansættelseskontrakter fra tidligere arbejdsgivere 29 års forudgående beskæftigelse. Arbejdsgivers lønningssuge starter mandag, hvorfor chaufføren med virkning fra mandag den 20. maj 2024 indplaceres på anciennitetstrin efter 7 år, da chaufføren ved en nyansættelse indplaceres 1 anciennitetstrin lavere.

Der kan ikke gøres krav på anciennitetstillæg for perioden 1. marts 2024 og frem til 19. maj 2024, men perioden tæller med ved oprykning til nyt anciennitetstrin. Chaufføren opnår således ret til at rykke fra anciennitetstrin efter 7 år til efter 9 år, den 1. marts 2026, når chaufføren har været beskæftiget hos den nye arbejdsgiver i 24 måneder.

Eksempel 3 – Nyansat reservechauffør

En chauffør har for en anden arbejdsgiver været timelønnet reservechauffør i 4 år. Chaufføren ansættes hos ny arbejdsgiver den 1. marts 2024. Den 15. maj 2024 dokumenterer chaufføren ved fremlæggelse af lønsedler, at chaufføren i år 1 har været beskæftiget som rutebil/bybuschauffør 6 timer om ugen i gennemsnit, hvorfor År 1 ikke tæller med ved indplacering på anciennitetstrin. I år 2, år 3 og år 4 har chaufføren arbejdet henholdsvis 7,4, 11 og 15 timer i gennemsnit om ugen. Chaufføren kan således dokumentere 3 års forudgående beskæftigelse som rutebil/bybuschauffør. Arbejdsgivers lønningsuge starter mandag, hvorfor chaufføren med virkning fra mandag den 20. maj 2024 indplaceres på anciennitetstrin efter 1 år, da chaufføren ved en nyansettelse indplaceres 1 anciennitetstrin lavere.

Der kan ikke gøres krav på anciennitetstillæg for perioden 1. marts 2024 og frem til 19. maj 2024, men perioden tæller med ved oprykning til nyt anciennitetstrin. Chaufføren opnår således ret til at rykke fra anciennitetstrin efter 1 år til efter 3 år den 1. marts 2026, når chaufføren har været beskæftiget hos den nye arbejdsgiver i 24 måneder.

Eksempel 4 – Fuldtidsansat chauffør overgår til at være reservechauffør hos samme arbejdsgiver

En fuldtidsansat chauffør overgår hos samme arbejdsgiver fra at være fuldtidsansat til at være ansat som timelønnet reservechauffør. Chaufføren er ved ændringen af sine ansættelsesvilkår indplaceret på anciennitetstrin efter 9 år. Chaufføren bevarer sit anciennitetstrin, fordi det er en ændring af ansættelsesvilkår hos samme arbejdsgiver, og der ikke sker et arbejdsgiverskifte.

Eksempel 5 – En chauffør virksomhedsoverdrages til ny arbejdsgiver

En chauffør er hos anden arbejdsgiver indplaceret på anciennitetstrin efter 9 år. Chaufføren virksomhedsoverdrages efter virksomhedsoverdragelsesloven til anden arbejdsgiver den 1. marts 2024. Chaufføren bevarer sit anciennitetstrin hos den nye arbejdsgiver, fordi chaufføren efter virksomhedsoverdragelsesloven bevarer sine rettigheder.

Lærlingeoverenskomst

mellem

DI Overenskomst II

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

lærlinge inden for landtransportområdet

2025 – 2028

**Overenskomsten gælder endvidere for følgende medlems-
organisationer under DIO I:**

**ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik
ATV Arbejdsgiverforeningen for Turistvognmænd
AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik
JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening**

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale gælder for lærlinge i virksomheder, der gennemfører en af transport- og logistikområdets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse, som er godkendt af organisationerne.

§ 2 Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes, eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F's lokalafdeling medvirke ved sagens behandling. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelse.

§ 3 Organisationernes påtaleret

Klager over mangelfuld uddannelse forelægges for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelse og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

§ 4 Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporterne tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 5 Arbejde i holddrift

For elever gælder de samme regler og tillæg for arbejde i holddrift, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 6 Mødepligt under skoleophold

Lærlingene er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen.

Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfrie dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

§ 7 Uddannelsesforhold

Stk. 1 Skoleforberedelse

Lærlingene skal i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning, det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

Stk. 2 Uddannelsesevaluering

Lærlingen har ret til en samtale med arbejdsgiveren og den uddannelsesansvarlige før hver skoleperiode påbegyndes. Her evalueres i fællesskab den forudgående skole- og praktikperiode mv.

§ 8 Lønforhold

Stk. 1 Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

Aflønning:	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
I det sidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 115,14	kr. 119,17	kr. 123,34
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 102,17	kr. 105,75	kr. 109,45
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 90,54	kr. 93,71	kr. 96,99

For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin:

Aflønning	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
På disponentspecialet, sidste uddannelsestrin betales	kr. 122,16	kr. 126,43	kr. 130,86

Stk. 2 Satsindplacering

Ved lønindplacering af lærlinge der har indgået uddannelsesaftale med virksomheden om delkompetenceforløb eller afstigningsforløb i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, tages der udgangspunkt i, hvordan lærlingen skulle have været indplaceret ved et forløb afsluttende med sædvanlig svendep prøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

Stk. 3 EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af Dagrenovationsoverenskomsten og Lærlingeoverenskomsten, og som udfører akkordarbejde af samme karakter og omfang, som virksomhedens øvrige medarbejdere, aflønnes med lærlingeløn samt et akkordtillæg, der udgør forskellen mellem overudbæringssatsen og normaludbæringssatsen, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, § 4 i Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4 Voksenlærlinge

Voksenlærlinge på erhvervsuddannelser til og med faglært niveau

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge. Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervs erfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkortning, der er i bekendtgørelsen om den pågældende uddannelse.

Voksenlærlinge aflønnes i lærekontraktperioden med sædvanlig overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstområde. "Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Voksenlærlinge på disponentspecialet

For voksenlærlinge på disponentspecialet, hvor uddannelsesaftalen er indgået efter den 1. juli 2025, aflønnes med nedenstående satser.

Det er en forudsætning for denne aflønning, at uddannelsesaftalen ikke etableres som et tillæg til en eksisterende uddannelsesaftale, og at lærlingen har været i et ansættelsesforhold mellem afslutningen af den adgangsgivende erhvervsuddannelse (til faglært niveau) og indgåelsen af uddannelsesaftalen for disponentspecialet af mindst et års varighed. Dette indebærer, at uddannelsesaftalen er indgået som en selvstændig aftale.

Samme lønsats anvendes for en voksenlærling på disponentspecialet, hvor erhvervsuddannelsen til faglært niveau er påbegyndt som voksenlærling, jf. selv om voksenlærlingen ikke har været i et ansættelsesforhold af mindst et års varighed, som beskrevet ovenfor.

Aflønning, kr. pr. time	1.7.2025	1.3.2026	1.3.2027
Voksenlærlinge på disponent- specialet, betales:	kr. 161,00	kr. 165,75	kr. 170,25

Hvis voksenlærlingen på disponentspecialet undtagelsesvist udfører andet arbejde, aflønnes disse timer iht. overenskomstens særlige bestemmelser for det pågældende arbejde.

Øvrige vilkår

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den "sædvanlige overenskomstmæssige løn" i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

For disse medarbejdere gælder i øvrigt, at de efter uddannelsen indtræder i virksomheden med de samme rettigheder som før påbegyndelsen af voksenlærlingeforløbet, medmindre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør med overenskomstmæssigt varsel.

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærlingeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

Stk. 5 Svendeprøvegebyr og udgifter til studierejse mv.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler mv. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 4.500,00. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til at sådanne refusionsordninger vedtages.

Stk. 6 Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
EGU-elever aflønnes med	kr. 79,57	kr. 82,36	kr. 85,24

Note: Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge.

Stk. 7 Ret til årlig lønforhandling

Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er en valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 9 Arbejde på forskudt tid

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 10 Frihed/feriefridage

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage er de samme som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuld lønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkorting af den i § 8 anførte løn.

§ 11 Overarbejde

Stk. 1

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan pålægges overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

Stk. 2

Der udbetales tillæg til elever efter samme regler som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere.

Stk. 3

Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 4

Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg, jf. stk. 2, hvis overarbejdet varer mere end en halv time.

§ 12 Ferie

Stk. 1

Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, herunder § 42 angående lærlinge.

Stk. 2

Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferielovens.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normallønnen i henhold til de i § 8 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

Stk. 3

Elever med uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 4

Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 5

Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 6

Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

§ 13 ATP

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16 år. Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 14 Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, afspadsering og pension

Stk. 1

Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, børns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, pension og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2 Pension

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

Stk. 3 Forsikringsdækning

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, skal, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

§ 15 Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin, som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til områdets overenskomst.

§ 16 Grænseoverskridende transporter

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til § 8. For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

1. 5. 2025	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt time	pr. Døgnbetaling
Sidste år	kr. 27,19	kr. 24,87	kr. 52,06	kr. 1.249,32
Næstsidste år	kr. 21,97	kr. 24,87	kr. 46,84	kr. 1.124,27
Tredjesidste år	kr. 17,41	kr. 24,87	kr. 42,28	kr. 1.014,64

1. 3. 2026	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt time	pr. Døgnbetaling
Sidste år	kr. 28,86	kr. 24,87	kr. 53,73	kr. 1.289,62
Næstsidste år	kr. 23,46	kr. 24,87	kr. 48,33	kr. 1.160,03
Tredjesidste år	kr. 18,73	kr. 24,87	kr. 43,60	kr. 1.046,33

1. 3. 2027	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt time	pr. Døgnbetaling
Sidste år	kr. 30,60	kr. 24,87	kr. 55,47	kr. 1.331,33
Næstsidste år	kr. 25,01	kr. 24,87	kr. 49,88	kr. 1.197,04
Tredjesidste år	kr. 20,09	kr. 24,87	kr. 44,96	kr. 1.079,13

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsmbetalinger.

Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til § 8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af rejsegodtgørelsen, der er omfattet af Ligningsrådets regler (p.t. kr. 597,00), jf. dog § 12, Stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører

1. 5. 2025	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.297,00	kr. 109,09
Næstsidste år	kr. 1.169,00	kr. 100,12
Tredjesidste år	kr. 1.097,00	kr. 91,09

1. 3. 2026	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.341,00	kr. 112,90
Næstsidste år	kr. 1.208,00	kr. 103,63
Tredjesidste år	kr. 1.134,00	kr. 94,28

1. 3. 2027	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.385,00	kr. 116,86
Næstsidste år	kr. 1.247,00	kr. 107,25
Tredjesidste år	kr. 1.171,00	kr. 97,58

§ 18 Befordring

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til reglerne ved Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

§ 19 Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028.

København, den 23. februar 2025

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transport

DI Overenskomst II
v/DI

Jan Villadsen

Kim Graugaard

Flemming Overgaard

Niels Grøn

Karsten Kristensen

Sussi Skovgaard-Holm

2025-2028

Landsoverenskomst for rutebilkørsel i Provinsen

Version 2 gældende fra 1. marts 2026

794629-25

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk