

2023-2025

Transport- og Logistik- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DIO I (ATL)

og

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

For

chauffører, lager- og terminalarbejdere,
flyttearbejdere, grænseoverskridende kørsel
og dagrenovationsarbejde

3F-varenummer 3002
DI nr. 794636



TRANSPORT- OG LOGISTIKOVERENSKOMST

Mellem

DIO I (ATL)

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

for

**chauffører, lager- og terminalarbejdere, flyttearbejdere, grænse-
overskridende kørsel og dagrenovationsarbejde**

3F-varenummer 3002

DI nr. 794636

Første udgave. 14. juli 2023 (uden ansættelsesbeviser)

INDHOLD

Forord	1
Generelle bestemmelser	2
Kapitel I. Samarbejdet	3
§ 1 Tillidsrepræsentantregler	3
§ 2 Lokale aftaler	11
Kapitel II. Definitioner	13
§ 3 Definitioner.....	13
Kapitel III. Arbejdstid, løn og pension mv.....	15
§ 4 Arbejdstid.....	15
§ 5 Løn	18
§ 6 Overarbejde	21
§ 7 Særlig opsparing.....	23
§ 8 Pension.....	27
§ 9 Holddriftsaftale	31
Kapitel IV. Fridage, ferie, fravær og sygdom	32
§ 10 Fridage	32
§ 11 Ferie	35
§ 12 Feriegarantiordning.....	37
§ 13 Løn under sygdom	39
§ 14 Barsels-, fædre- og forældreorlov.....	40
§ 14a Barsels-, fædre- og forældreorlov efter 1. juli 2023.....	42
§ 15 Børns sygdom og børneomsorgsdage	43
§ 16 Børns hospitalsindlæggelse	44
Kapitel V. Ansættelse og opsigelse	45
§ 17 Ansættelsesformular	45

§ 18 Funktionærlignende ansættelser	46
§ 19 Elektroniske dokumenter	49
§ 20 Førerkort til den digitale takograf	49
§ 21 Opsigelsesregler	50
§ 22 Fratrædelsesgodtgørelse	52
Kapitel VI. Kompetenceudvikling og uddannelse	54
§ 23 Kompetenceudvikling og uddannelse	54
§ 24 Udviklingsfonde	60
Kapitel VII. Øvrige bestemmelser	62
§ 25 Aftale om social ansvarlighed	62
§ 26 Nyoptagne virksomheder	63
§ 27 Behandling af faglig strid	64
§ 28 Adgang til lønoplysninger	69
§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	71
§ 30 Underleverandører og vikarer	71
§ 31 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	74
§ 32 Varighed	74
Chaufføroverenskomst	75
§ 1 Gyldighedsområde	76
§ 2 Løn	76
§ 3 Forskellige bestemmelser	77
§ 4 Varighed	78
Lager- og Terminaloverenskomst	79
§ 1 Gyldighedsområde	80
§ 2 Løn	80
§ 3 Arbejde på forskudt tid	81
§ 4 Arbejde i køle- og frysehuse	82
§ 5 Barns første sygedag	83

§ 6 Varighed	83
Flytteoverenskomst.....	85
§ 1 Gyldighedsområde.....	86
§ 2 Løn	86
§ 3 Grænseoverskridende transporter.....	87
§ 4 Varighed	87
Grænseoverskridende overenskomst.....	88
§ 1 Gyldighedsområde.....	89
§ 2 Specialtransporter	89
§ 3 Tilsluttende transporter	90
§ 4 Aflønning	90
§ 5 Lørdage, søn- og helligdage	94
§ 6 Garantibetaling.....	94
§ 7 Visa og pas	95
§ 8 Arbejdsbestemmelser	95
§ 9 Ansættelse og opsigelse	96
§ 10 Sygdoms- og ulykkestilfælde.....	97
§ 11 Ferieberettigende løn.....	98
§ 12 Ikke-medlemmer af DIO I (ATL)	98
§ 13 Frihed/feriefridage.....	98
§ 14 Overenskomstens varighed.....	99
Dagrenovationsoverenskomst.....	100
§ 1 Gyldighedsområde.....	101
§ 2 Aflønning	101
§ 3 Lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul.....	102
§ 4 Beregning af betaling for overudbæringer, indkøring af helligdage samt kørsel på helligdage	104
§ 5 Takster for minicontainere.....	104

§ 6 Slamsugning	105
§ 7 Arbejdstid	105
§ 8 Ventetid	106
§ 9 Ansættelsesforhold	106
§ 10 Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse	107
§ 11 Fridage	109
§ 12 Beregning af faglært tillæg	109
§ 13 EUD-lærlinge	109
§ 14 Fornylse af Dagrenovationsoverenskomsten	110
§ 15 Indhentelse af forsømt tid	110
§ 16 Varighed	110
Bilag A.	
Fastsættelse af norm ved indgåelse af lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul	112
Holddriftsaftale.....	114
§ 1 Arbejdstidsbestemmelser	115
§ 2 Manglende varsel – erstatningsfridage	116
§ 3 Betaling for holddriftsarbejde	117
§ 4 Fortolkning	118
Lærlingeoverenskomst	119
§ 1 Gyldighedsområde	120
§ 2 Lokalt samarbejde	120
§ 3 Organisationernes påtaleret	120
§ 4 Den normale arbejdstid	120
§ 5 Arbejde i holddrift	121
§ 6 Mødepligt under skoleophold	121
§ 7 Uddannelsesforhold	121
§ 8 Lønforhold	122
§ 9 Arbejde på forskudt tid	124

§ 10 Frihed/feriefridage.....	124
§ 11 Overarbejde	125
§ 12 Ferie	125
§ 13 ATP.....	126
§ 14 Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsring og pension.....	127
§ 15 Løn til færdiguddannede	128
§ 16 Grænseoverskridende transporter.....	128
§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører	129
§ 18 Befordring	129
§ 19 Ikrafttræden og ophør	129
Bilag 1	
Ansættelse som afløsere	131
Bilag 2	
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond.....	133
Bilag 3	
Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste	137
Bilag 4	
Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge	138
Bilag 5	
Protokollat om forsøgsordninger	139
Bilag 6	
Protokollat om Transportpolitisk udvalg.....	140
Bilag 7	
Protokollat om ferie	141
Bilag 8	
Protokollat om seniorpolitik	146
Bilag 9	
Protokollat om løndumping	147
Bilag 10	
Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.....	150

Bilag 11	
Protokollat om natarbejde	154
Bilag 12	
Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid	159
Bilag 13	
Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning	160
Bilag 14	
Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag	161
Bilag 15	
Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser	163
Bilag 16	
Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse ...	165
Bilag 17	
Arbejdsvilkårsdirektivet	167
Bilag 18	
Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche	175
Bilag 19	
Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.....	177

Forord

Med denne udgave af Transport- og Logistikoverenskomsten er protokollaterne fra overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2023 indarbejdet.

Alle øvrige rettelselser 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.

Transport- og Logistikoverenskomsten indeholder generelle bestemmelser gældende for samtlige medarbejdere, mens specielle bestemmelser for chauffører, lager- og terminalarbejdere, flyttearbejdere, eksportchauffører, renovationsarbejdere, holddrift og lærlinge findes i særlige overenskomster for hvert af de nævnte områder.

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

Generelle bestemmelser

For Transport- og Logistikoverenskomsten

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for samtlige medarbejdere, der udfører arbejde i henhold til de mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F's Transportgruppe indgåede overenskomster.

KAPITEL I. SAMARBEJDET

§ 1 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed med 5 arbejdere eller derover vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være deres tillidsrepræsentant, og som sådan deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

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

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

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

Når en eller flere af hans kammerater, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde, ønsker det, kan han forebringe deres klager eller henstilling for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler han sig heller ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det ham frit at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er hans og hans arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet i mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Valget er ikke gyldigt, før dette er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt DIO I (ATL).

Anmærkning:

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

Stk. 3 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, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 1 og 2.

Stk. 4 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 tillidsrepræsentanterne 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. 5 Andre muligheder for valg

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

Stk. 6 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes 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. 7 Talsmand

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

Stk. 8 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:

- Reglerne 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 underrette senest dagen før, 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 påtåleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med 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 afvikles digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

Stk. 9 Aflønning og vederlag

- a. Aflønning

Hvis underretning i henhold til stk. 8A er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

b. Vederlag

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

Valgrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet 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 Transport- og Logistikoverenskomsten § 1, stk. 9, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter fastsættes særskilt og opkræves af PensionDanmark, hvorefter PensionDanmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 10 Klubformand

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

Stk. 11 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.

Anmærkning:

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

Stk. 12 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, afsnit 1, til at opsi­ge en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 2, skal denne rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde 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.

Stk. 13 Opsigelsesvarsler efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratrædelsen som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 21.

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. 14 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. § 23, stk. 4C.

Stk. 15 Europæiske samarbejdsudvalg

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

Stk. 16 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 arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

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

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

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.

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.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 8, litra D.

Der henvises i øvrigt til Bilag 18. Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser.

§ 2 Lokale aftaler

Stk. 1

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

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 4, stk. 4 og § 5, stk. 1.

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

Stk. 2

Derudover gælder følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 4, stk. 1 til 3 og stk. 5. Der kan dog ikke aftales fravigelse af antallet af normaltimer på 37 timer i ugen, og ved aftaler om varierende ugentlig arbejdstid må den ugentlige arbejdstid ikke overstige 44 normaltimer. I aftaler som fraviger § 4, stk. 2 kan der tilsvarende indgås aftaler som fraviger og supplerer reglerne om overarbejde i § 6.

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

- c. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 5, stk. 3. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3

Lokale aftaler, iht. stk. 1 og stk. 2 b, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler, i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

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

Stk. 4

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

KAPITEL II. DEFINITIONER

§ 3 Definitioner

Stk. 1 Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime, ligesom timelønnede medarbejdere ydes betaling på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage ved en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af indtægtsstab på fridage.

Stk. 2 Medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning

Ved medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdsuge eller måned, og som holder fri på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage uden afkortning af uge eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuldlønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuldlønsordning.

Stk. 3 Lønningsperiode

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

Stk. 4 Definition af fuld løn

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved

- løn under sygdom, jf. § 13,
- barsels-, fædre- og forældreorlov, jf. § 14,
- børns sygdom, jf. § 15, stk. 1,
- børns hospitalsindlæggelse, jf. § 16,
- samt indirekte for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri på særlige dage jf. § 10 uden afkortning i uge eller månedslønnen og for acontoudbetaling for medarbejdere med opsparring på frihedskonto.

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

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

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter,
- holddriftstillæg,
- forskudttidstillæg og
- tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale.

Fuld løn omfatter ikke merarbejde, ekstraarbejde samt overarbejde, udover hvad medarbejderen er fast antaget til.

KAPITEL III. ARBEJ DSTID, LØN OG PENSION MV.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1 Ugentlig arbejdstid

For timelønnede og fuldlønnede er den normale effektive ugentlige arbejdstid 37 timer.

Timelønnede kan ansættes med under 37 timer ugentlig arbejdstid. Disse medarbejdere kan ikke indgå i varierende ugentlig arbejdstid, ligesom overenskomstens regler om afspadsring ikke er gældende, og der er intet opsigelsesvarsel fra lønmodtagerside.

Arbejdstiden er effektiv. Pauser er ulønnede, medmindre andet fremgår af de enkelte ansættelsesaftaler. Pausen eller pauserne inden for normal arbejdstid må højst andrage 1 time. Pauser placeres naturligt i forhold til arbejdstiden.

Stk. 2 Daglig arbejdstid

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

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderne lokalt.

Hvis andet ikke er skriftligt aftalt, er den daglige arbejdstid for timelønnede og fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid 7,4 normaltime.

For fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid skal det fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke dage der er arbejdsdage.

Se Bilag 14 om natarbejde.

Stk. 3 Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan efter aftale mellem den stedlige tillidsrepræsentant på virksomheden eller den lokale afdeling af 3F og virksomhedens ledelse fastsættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den

gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Den varierende ugentlige arbejdstid må ikke overstige 44 timer.

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

Stk. 4 Afspadsring

Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan fastsætte afspadsring af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsring i den udstrækning, det er foreneligt med virksomhedens tarv.

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

Afspadsring sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.

Tidspunktet for afspadsring fastsættes mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

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

Hvis den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkomende lønudbetaling.

Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

Er afspadsring aftalt, kan afskedigelse på grund af manglende arbejde først finde sted når al afspadsring er afviklet.

Medarbejderen skal have løbende kendskab til saldo på afspadsringsopsparing.

Stk. 5 Arbejde på ubekvemme arbejdstider

- a. Der kan træffes aftale om placering af den daglige arbejdstid udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00 efter nedenstående retningslinjer.

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

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

- b. Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, betales følgende tillæg pr. time:

	1.3.2023	1.3.2024
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 42,33	kr. 43,81
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 47,48	kr. 49,15

Forskudt arbejdstid kan kun lægges mellem mandag kl. 05.00 og lørdag kl. 05.00. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at tidsrummet for forskudt arbejdstid kan placeres fra søndag kl. 22.00 til fredag kl. 22.00.

- c. Ved etablering eller ophør af arbejde efter nærværende bestemmelse, skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg.
- d. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning, og uden skyld, hindres i at fortsætte arbejdet, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med overarbejdstillæg.
- e. Kræves der i tilslutning til arbejdet efter disse regler udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i litra b nævnte tillæg overarbejdstillæg, regnet ud fra den fastsatte arbejdstid.

§ 5 Løn

Stk. 1 Produktivitetsfremmende lønsystemer

- a. Med det formål at styrke de enkelte virksomheders konkurrenceevne og skabe en forøgelse af produktiviteten, anbefaler overenskomstparterne at der indføres aflønningsformer der er produktivitetsfremmende, til fordel for såvel virksomheden som de ansatte. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.
- b. Sådanne lønformer, som bygger på bonus- eller merpræstationsprincipper, arbejds- og/eller meritvurdering udformet for medarbejderne enkeltvis eller for grupper af medarbejdere, erstatter tillægsbetalinger eller supplerer overenskomstens bestemmelser i øvrigt.
- c. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages forhandlinger herom i den enkelte virksomhed.
- d. Eventuelle aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2 Grundløn

Grundlønnen for nyansatte er

	1.3.2023	1.3.2024
pr. time	kr. 144,15	kr. 149,90
pr. uge	kr. 5.333,55	kr. 5.546,30

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen tilsvarende jf. stk. 3.

Stk. 3 Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan der 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 grundlønnen efter stk. 2 tilsvarende.

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

Aftaler om lokalløn indgås med 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.

Stk. 4 Anciennitetstillæg

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden betales yderligere kr. 8,15 pr. time.

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

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

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

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

Stk. 5 Specialarbejderløn

Specialarbejderen betales med grundløn. Såfremt specialarbejderen ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning eller ikke oppebærer overenskomstmæssige tillæg til grundlønnen, forhøjes lønnen med kr. 7,20 pr. time.

Stk. 6 Personligt kvalifikationstillæg

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

Stk. 7 Faglært tillæg

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

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 8 Ungarbejdere

Til unge under 18 år betales følgende løn:

Mellem 17 og 18 år	kr. 115,32 pr. time (80% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 2)
Under 17 år	kr. 86,49 pr. time (60% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 2)

1. marts 2024 forhøjes ovenstående til kr. 119,92 og kr. 89,94.

Stk. 9 Lønafregning

- a. Der er adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg, personlige tillæg og lign. og i øvrigt i henhold til aftale mellem overenskomstparterne.
- b. Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

- c. Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.
- d. For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.
- e. Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut. Lønafregning skal foretages på formularer, som angiver arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse og lønmodtagerens CPR-nr. og navn og oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.
- f. Såfremt elektroniske registreringssystemer som f.eks. den digitale takograf, com-log mv. anvendes, kan disse, under forudsætning af at § 5, stk. 9 litra e om lønafregning på formularer er opfyldt, danne grundlag for lønafregning, forudsat at den enkelte medarbejder har mulighed for på en nem og overskuelig måde, at kontrollere registreringernes rigtighed samt manuelt påføre eventuelle ændringer.

§ 6 Overarbejde

Stk. 1 Timelønnede eller fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid

Overarbejde betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

1.3.2023

1.3.2024

Timen før normal arbejdstids begyndelse	kr. 40,76	kr. 41,98
1., 2. og 3. time efter normal ar- bejdstids ophør	kr. 40,76	kr. 41,98
Derefter samt søn- og hellig- dage	kr. 100,12	kr. 103,12

Stk. 2 Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid

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

	1.3.2023	1.3.2024
37 til 42 timer pr. uge	kr. 40,76	kr. 41,98
Over 42 timer pr. uge, samt kl. 21.00 til kl. 05.00	kr. 100,12	kr. 103,12
Derefter samt søn- og hellig- dage	kr. 100,12	kr. 103,12

Overarbejdstimer indtil 42 timer pr. uge kan placeres mandag til lør-
dag fra kl. 05.00 til kl. 21.00.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 7 Særlig opsparing

Stk. 1 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 7 % af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, [jf. § 10, stk. 7](#), og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, [jf. § 15](#).

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.

Stk. 2 Optrappingsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO I (ATL), 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 § 7, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående afsnit 2 til 4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 5, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 7, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 7, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 7, stk. 1.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I (ATL) kræve optrapping som følger:

- Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO I (ATL) skal virksomheden indbetale 1%.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.

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

Optrappingsordninger på særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DIO I (ATL), eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bemærkning:

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 4% i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4% af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrappingen sker over 3 år.

Med virkning fra 1. juli erstattes § 7 af følgende:**Stk. 1 a**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 7 pct. af den ferieberettigende løn som særlig opsparing.

1. marts 2024 stiger den særlige opsparing til 9 pct. af den ferieberettigende løn. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Stk. 2 Særlig opsparing og særligt tillæg

Fra 1. juli 2023 indføres et særligt løntillæg, hvor de 7 pct. i særlig opsparing omregnes til et normalløntillæg.

Normalløntillægget udgør pr. 1. juli 2023:

- For timelønnede 5,90 pct. af den ferieberettigende løn
- For fuldlønnede 6,30 pct. af den ferieberettigende løn

Pr. 1. marts 2024 omregnes 9 pct. særlig opsparing til et normalløntillæg.

Normalløntillægget udgør pr. 1. marts 2024 :

- For timelønnede 7,60 pct. af den ferieberettigende løn
- For fuldlønnede 8,00 pct. af den ferieberettigende løn

Tillægget skal fremgå på en selvstændig linje på medarbejderens lønseddel. Ordet "Særligt tillæg" skal fremgå af navnet.

Hvis medarbejderen anmoder herom, skal der i stedet for løntillægget, opspares særlig opsparing, jf. Transport- og Logistikoverenskomsten § 7, stk. 1a første og andet afsnit. Medarbejderens anmodning skal ske med minimum to ugers varsel til den 1. januar eller den 1. juli.

Stk. 3 Anvendelse af kontoen særlig opsparing

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved:

- seniorfridage, [jf. § 10, stk. 7](#), og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, [jf. § 15](#).

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

- Kontoen på særlig opsparing opgøres og saldoen udbetales 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.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.

Ændringen træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 4

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 7, fraregnet 4,0 procentpoint samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 7.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I (ATL) kræve optrapping som følger:

- Senest fra tidspunktet for DIO I (ATL)-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I (ATL) skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Særlig opsparing.

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

Optrappingsordninger på særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I (ATL) og 3F's

Transportgruppe efter begæring fra DIO I (ATL), eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Så længe virksomheden er omfattet af optrappingsordningen gælder alene reglerne om særlig opsparing og ikke reglerne om særlig løntillæg.

Når optrappingen er fuld indfaset, konverteres særlig opsparing til særlig tillæg, jf. Transport- og Logistikoverenskomsten § 1a.

§ 8 Pension

Stk. 1 Pensionsbidrag

Ansatte, der er fyldt 18 år, og

- i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F's Transportgruppe og på den anden side DIO I (ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, ATV Arbejdsgiverforeningen for Turistvognmænd eller JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening) eller DIO II,

er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Pensionssatser

- Bidraget udgør 12% af den A-skattepligtige indkomst.
- Arbejdsgiveren betaler 8% af bidraget.
- Lønmodtageren betaler 4% af bidraget.

Ændring pr. den 1. juni 2023:

Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige indkomst. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

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

Påbegyndt udbetaling af alderspension

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

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

Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

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

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

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

Stk. 2 Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO I (ATL), der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for overenskomsterne mellem overenskomstparterne har etableret en firmapensionsordning, kan kræve at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe 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 (ATL).

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO I (ATL). 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 Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO I (ATL).

Stk. 3 Optrappingsordning

Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO I (ATL) skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrappingsordninger på pension skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DIO I (ATL), eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.
- 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.
- Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 4 Pension for personer ansat i fleksjob

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

- Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.
- Det er dog en forudsætning, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter er truffet nærmere aftale herom.
- Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.
- Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende

overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Stk. 5 Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

En medarbejder, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere og som fortsat er i beskæftigelse, kan vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 6 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, f.eks. overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

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

§ 9 Holddriftsaftale

Den mellem overenskomstparterne aftalte holddriftsaftale er gældende. Se Holddriftsaftale.

KAPITEL IV. FRIDAGE, FERIE, FRAVÆR OG SYGDOM

§ 10 Fridage

Stk. 1 Friheden

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

Stk. 2 Medarbejdere på fuldlønsordning

Medarbejdere ansat på fuldlønsordning holder fri på de under stk. 1 nævnte dage uden afkortning i uge- eller månedslønnen.

Stk. 3 Medarbejdere ansat på timeløn

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

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

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen, og restbeløbet udbetales, idet dog forskudsbeløbet for 1. januar i alle tilfælde fradrages frihedskontoen for det foregående kalenderår.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 4 1. maj og Grundlovsdag

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00 og Grundlovsdag efter kl. 12.00, og betales da med overtidssats. Såfremt der er

fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes der igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Stk. 5 Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

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

Stk. 6 Feriefridage

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

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

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

Stk. 7 Seniorordning

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

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. stk. 6.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 8, stk. 1 til seniorfridage.

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

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

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

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

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

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

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

Derudover gælder

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

PensionDanmark skal kun informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. stk. 6. For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. stk. 3 og stk. 6.

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 10.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 11 Ferie

Stk. 1

Ferie gives og holdes i henhold til Ferieloven.

Stk. 2

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, 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 opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. Transport- og Logistikoverenskomsten § 18”

Stk. 3

I tilfælde af betalingsstandsning indestår DI for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet. I tilfælde af udmeldelse af arbejdsgiverforeningen er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen der er indtjent indtil medlemsforholdets ophør, og meddelelse herom skriftligt er afgivet til 3F's Transportgruppe.

§ 12 Feriegarantiordning

Idet Ferieloven, Feriebekendtgørelsen samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, jf. dog stk. 2 til 4, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i henhold til Ferieloven, § 31 givne bestemmelser om feriekontosystemet.

Information om håndtering af feriegarantiordningen kan findes på da.dk/feriegaranti. Se i øvrigt Bilag 10.

Stk. 1

Nærværende feriegarantiordning er gældende for arbejdere beskæftiget på DI's medlemsvirksomheder.

Stk. 2

Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af stk. 3 og 4.

Stk. 3

Ferieretten udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrunding sker til nærmeste halve feriedag.

Stk. 4

Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom.

Feriegodtgørelse beregnes efter Ferielovens almindelige regler, dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening pr. dag på

1.3.2023	1.3.2024
kr. 1.169,57	kr. 1.212,12

Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering, også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

17-årige	80%
Andre	60%

af ovennævnte sats.

Generelt

Lønmodtagere, der har optjent under kr. 750,00 i feriegodtgørelse, lønmodtagere over folkepensionsalderen, personer der er fyldt 60 år og modtager pension efter Lov om socialpension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning samt efterlønsmodtagere, kan få feriegodtgørelsen udbetalt ved ferieårets start.

Stk. 5

Feriegodtgørelse som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode i hvilket ferien skulle have været afholdt, indbetales til og tilfalder Feriefonden for DI. Se di.dk.

Undtaget herfra er dog feriepenge som er knyttet til feriedage som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

For lønmodtagere som ikke er omfattet af en feriegarantiordning i henhold til en kollektiv overenskomst mellem nærværende parter, indbetales uhævet feriegodtgørelse til

Arbejdsmarkedets Feriefond
Fondenes Hus
Otto Mønstedts Gade 5
1571 København V
www.aff.dk

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

Stk. 6

DI garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.

Stk. 7

Tvistigheder der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 13 Løn under sygdom

Stk. 1

Medarbejdere der opfylder Sygedagpengelovens beskæftigelseskrav, oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 9 uger, og er som følge heraf ikke berettiget til dagpenge fra arbejdsgiveren, jf. Sygedagpengeloven, § 30, stk. 1. Efter 9 uger overgås til sygedagpenge.

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

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

Stk. 2

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.

§ 14 Barsels-, fædre- og forældreorlov

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023:

Stk. 1 Barselsorlov

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

Note: For perioden frem til 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet jf. bilag 19.

Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn, jf. § 3, stk. 4, under "fædreorlov".

Stk. 3 Forældreorlov

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 14, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

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

§ 14a Barsels-, fædre- og forældreorlov efter 1. juli 2023

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

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 (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

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

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 14, stk. 5.

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

§ 15 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1 Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ydes der frihed med fuld løn, jf. § 3, stk. 4, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år.

Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag, og under forudsætning af at medarbejderen endnu ikke har påbegyndt sit arbejde. Hvis barnet bliver sygt mens medarbejderen er på arbejde/vagt eller efter arbejdstids ophør denne dag, har medarbejderen ret til barns første hele sygedag den følgende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 2 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Fra 1. maj 2020 har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 3.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 7. For deltidsansatte foretages en forholds-mæssig beregning for den aftalte daglige arbejdstid.

§ 16 Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 3, stk. 4, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

KAPITEL V. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§ 17 Ansættelsesformular

I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 3 er overenskomstparterne enige om, at denne bestemmelse om ansættelsesbeviser opfylder EF-direktiv 91/533/EØF. Fra 1. juli 2023 henvises i stedet til bilag 17 om arbejdsvilkårsdirektivet.

Arbejdsgiveren skal senest anden hverdag efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, give medarbejderen følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. 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, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.

9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. 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 endvidere oplyses hvem disse parter er.
11. Øvrige væsentlige vilkår.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler der gælder mellem overenskomstparterne.

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

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

§ 18 Funktionærlignende ansættelser

Fra 1. juli 2023 henvises til bilag 17 om arbejdsvilkårsdirektiv.

Stk. 1

Overenskomstparterne anbefaler, at de virksomheder, der for visse arbejdere med mere end 1 års anciennitet, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

- Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.
- Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales med arbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne udarbejder i fællesskab en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af

aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Det forudsættes at lønnen som minimum udgør hvad der er aftalt i kollektiv overenskomst mellem overenskomstparterne.

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte på funktionærlignende vilkår op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Stk. 3

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse.

Stk. 4

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i Funktionærloven.

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at arbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidspunkt af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af at arbejderen er vendt tilbage til arbejdet efter at opsigelsen er sket.

Stk. 5

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tilige med betalingen herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 6

Den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden.

Overenskomstparterne skal derfor anbefale at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Stk. 7

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegødsel, jf. Ferieloven, § 16.

Stk. 8

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er ansat i henhold til fuld lønsordningen, jf. § 3, stk. 2.

Stk. 9

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, modtages fuld løn under sygdom.

Stk. 10

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, udbetales månedsløn på samme datoer som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Stk. 11

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer, behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderne/arbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

§ 19 Elektroniske dokumenter

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

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

§ 20 Førerkort til den digitale takograf

Arbejdsgiveren afholder omkostninger ved medarbejderes erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiger ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

§ 21 Opsigelsesregler

Stk. 1

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

Fra arbejdsgiverside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede	Måned- vis afreg- ning
0 til 9 måneders anciennitet		7	14
Efter 9 måneders anciennitet	7	14	28
Efter 3 års anciennitet	14	28	45
Efter 5 års anciennitet	21	42	60

Fra arbejderside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede	Måned- vis afreg- ning
0 til 9 måneders anciennitet		7	14
Efter 9 måneders anciennitet	7	14	14
Efter 3 års anciennitet	7	14	14
Efter 5 års anciennitet	7	14	21

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 13, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

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

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

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 23, stk. 4A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

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

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, 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 kursusedtagelsen 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. 5

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

Stk. 6

Medarbejderen betragtes som timelønnet, medmindre der er indgået skriftlig aftale om ansættelse på fuldlønsordning.

§ 22 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til bilag 16 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

Anmærkning:

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 arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Note:

Der henvises til organisationsaftale om "Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen af 23. august 2011".

KAPITEL VI. KOMPETENCEUDVIKLING OG UDDANNELSE

§ 23 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 kontinuert og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens

foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i 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” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på ubekvemme arbejdstider, jf. § 4, stk. 5, på forskudt tid, jf. Lager- og terminaloverenskomst, § 3 samt på skiftehold, jf. Holddriftsaftale, § 3, stk. 1 medregnes pr. fraværstime desuden tillægget efter henholdsvis § 4, stk. 5, Lager- og terminaloverenskomst, § 3, stk. 3 og Holddriftsaftale, § 3, stk. 1 med henholdsvis tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider, forskudttidstillæg og holddriftstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4 Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

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

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter punkt a, senest seks 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. Erhvervsskolens kompetencevurdering 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.

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.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 21, stk. 4.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra 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 (svendeprøvemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprøvemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

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

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

Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis Generelle bestemmelser, § 4, stk. 5, samt Lager- og Terminaloverenskomst, § 3, og Holddriftsaftale, § 3, stk. 1.

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

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

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A og B, og § 21, stk. 4, 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 85% 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 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 2. Protokollat om kompetenceudviklingsfond.

§ 24 **Udviklingsfonde**

Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden

Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiver kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2 Transportens Udviklingsfond

Til Transportens Udviklingsfond (TU) betaler arbejdsgiver kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. For virksomheder, der har tiltrådt overenskomster mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, udgør beløbet kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Det angivne bidrag kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Stk. 3 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

Arbejdsgiver betaler kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 betales kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

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

Bidrag fra TU til HTUS-fonden

Transportens Udviklingsfond (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU.

KAPITEL VII. ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 25 Aftale om social ansvarlighed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

§ 26 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Foreninger og enkeltvirksomheder som, ved deres optagelse i DIO I (ATL), er omfattet af overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således at organisationerne optager forhandlinger om hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen på DIO I (ATL)'s foranledning.

Stk. 2

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DIO I (ATL) ingen overenskomst, kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller lokalaftale har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§ 27 Behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokal forhandling

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

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

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

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer der deltager i forhandlingen, med angivelse af om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F-afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse. 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 DIO I (ATL) eller 3F's Transportgruppe begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af

uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingmødet klart fremgår af begæringen.

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

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

Mæglingmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

På mæglingmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

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.

- d. 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.
- e. 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 Bilag 8, stk. 4 i Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F's Transportgruppe anførte organisationsudvalg:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne (DI og 3F's Transportgruppe 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 Fornylsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, skal der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, være adgang til at forelægge sådanne tvister for Hovedudvalget for Transport- og

Logistikoverenskomsten 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.

§ 28 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.

Anmærkning:

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

Stk. 4 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, 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.

Anmærkning:

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

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

Stk. 6 Evaluering

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren 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.

§ 30 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 sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundoplysninger 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 vikarbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikarbejde, 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 vikarbejde, 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.

§ 31 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.

§ 32 Varighed

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

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

CHAUFFØROVERENSKOMST

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2

Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af Generelle bestemmelser.

Stk. 3

Nævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende chaufførarbejde.

§ 2 Løn

Stk. 1 Chauffører

- a. Ud over grundlønnen i Generelle bestemmelser, § 5, stk. 2, betales et chaufførtillæg på kr. 14,50 pr. time. Hermed er

	1.3.2023	1.3.2024
Timelønnen	kr. 158,65	kr. 164,40
Ugelønnen	kr. 5.870,05	kr. 6.082,80

Efter 9 måneders ansættelse er

	1.3.2023	1.3.2024
Timelønnen	kr. 166,80	kr. 172,55
Ugelønnen	kr. 6.171,60	kr. 6.384,35

For nyansatte uden brancheerfaring under oplæring i virksomheden udbetales alene grundløn pr. time, jf. Generelle bestemmelser, § 5, stk. 2, så længe der er 2 på vognene.

Stk. 2 Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg. Sådanne aftaler skal godkendes af organisationerne.

For chauffører der ansættes til kørsel med anhænger og/eller kran der fordrer certifikat, og chaufføren har de nødvendige kvalifikationer, udgør tillægget, hvor andet ikke aftales, kr. 3,80 pr. time.

§ 3 Forskellige bestemmelser

Stk. 1

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

Stk. 2

Placering af den daglige arbejdstids begyndelse mellem kl. 06.00 og kl. 08.00 kan ændres indtil afslutning af den foregående dags arbejde.

Stk. 3

Ved overnatning uden for hjemstedet betales kost og logi efter godkendt regning, samt et udliggertillæg på kr. 95,00 pr. nat, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4

Hvor færgeoverfart indgår som led i transporten, er arbejdsgiveren berettiget til at lægge eventuelle spisepauser i færgetiden, hvor det er naturligt.

Stk. 5

I tilfælde af at chaufføren ikke er beskæftiget med kørsel, reparation, rengøring eller eftersyn af vogne, er han pligtig at deltage i alt forefaldende arbejde.

Stk. 6

Chauffører er ikke pligtige at deltage i af- og pålæsning hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning eller lastning, men de skal dog være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Stk. 7

En chauffør skal ikke indgå som en mand af et akkordhold, uden at der herom træffes særlig aftale. Uenighed herom afgøres ved fagretlig behandling.

§ 4 Varighed

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

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

LAGER- OG TERMINALOVERENS- KOMST

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne overenskomst gælder såvel Provinsen som København.

Stk. 2

Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af Generelle bestemmelser.

Stk. 3

Nedennævnte bestemmelser der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende lager- og terminalarbejde.

§ 2 Løn

Stk. 1

Det anbefales at der indføres resultatlønsystemer, hvor der er egnet grundlag herfor.

Stk. 2

Ud over grundlønnen i Generelle bestemmelser, § 5, stk. 2, betales et lager- og terminaltillæg på

- Provinsen, pr. time kr. 15,50
- København, pr. time kr. 19,00

Stk. 3

Der udbetales ikke chaufførtillæg når chaufføren får udbetalt lager- og terminaltillæg.

Stk. 4

Der kan aftales kvalifikationstillæg i den enkelte virksomhed, og sådanne aftaler skal godkendes af overenskomstparterne. I kvalifikationstillægget kan indgå f.eks. følgende elementer:

- Erhvervsfaglig grunduddannelse inden for transportområdet
- AMU-kurser

- Gaffeltruckcertifikat
- Krancertifikat
- Lille og stort kørekort

§ 3 Arbejde på forskudt tid

Stk. 1

For lagerarbejdere på lagre og terminaler kan der etableres arbejde på forskudt arbejdstid.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 3

Forskydes arbejdstiden således at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, betales følgende tillæg pr. time:

	1.3.2023	1.3.2024
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 42,33	kr. 43,81
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 47,48	kr. 49,15

Forskudt arbejdstid kan kun lægges mellem mandag kl. 05.00 og lørdag kl. 05.00. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale at tidsrummet for forskudt arbejdstid kan placeres fra søndag kl. 22.00 til fredag kl. 22.00.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalpart. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Stk. 4

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

Stk. 5

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning, og uden skyld, hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med overarbejdstillæg.

Stk. 6

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i stk. 3 nævnte tillæg, overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

Stk. 7

Eksisterende godkendte aftaler om forskudt arbejdstid og betaling herfor må ikke forringes ved indgåelsen af denne aftale.

§ 4 Arbejde i køle- og frysehuse

Stk. 1

Ved arbejde i kølehuse, hvorved forstås arbejde i rum hvor temperaturen kunstigt er nedbragt til mellem 0 og 5 grader Celsius, og arbejde i frysehuse, hvorved forstås arbejde i rum hvor temperaturen kunstigt er nedbragt til under 0 grader Celsius, betales følgende tillæg i stedet for de i § 2, stk. 2 anførte tillæg:

København, pr. time	kr. 24,55
Provins, pr. time	kr. 22,55

Stk. 2

Ved arbejde i frysehus og kun frysehus betales overtid med overtidstillæg i henhold til Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe.

Stk. 3

Ved arbejde i blandede terminaler, hvorved forstås terminaler der er både køle- eller frysehus samt almindelige terminaler, kan man lokalt aftale forholdsmæssigt tillæg. Aftalen kan indgås mellem

tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang, hvis andet varsel ikke er aftalt.

Stk. 4

Denne bestemmelse er indført efter forhandling mellem overenskomstparterne på grundlag af faglig voldgift af 5. juli 2006. Lokalt aftalte tillæg i relation til arbejde i køle-/frysehuse kan modregnes i tillæg efter nærværende aftale. Ingen medarbejder kan dog sættes ned i løn forbindelse med denne aftales ikrafttræden.

§ 5 Barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ydes der frihed med fuld løn, jf. Generelle bestemmelser, § 3, stk. 4, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmевærende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. Generelle bestemmelser, § 3, stk. 4, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

§ 6 Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til

de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

FLYTTEOVERENSKOMST

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2

Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af Generelle bestemmelser.

Stk. 3

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende flyttearbejde.

§ 2 Løn

Stk. 1

Det anbefales at der indføres resultatlønsystemer, hvor der er egnet grundlag herfor.

Stk. 2

Ud over grundlønnen i Generelle bestemmelser, § 5, stk. 2, betales et flyttetillæg på kr. 21,50 pr. time.

Stk. 3

Der udbetales ikke chaufførtillæg når chaufføren får udbetalt flyttetillæg.

Stk. 4

Der kan aftales kvalifikationstillæg i den enkelte virksomhed, og sådanne aftaler skal godkendes af overenskomstparterne. I kvalifikationstillægget kan indgå f.eks. følgende elementer:

- Byrdetillæg
- Pakmestertillæg
- AMU-kurser
- Gaffeltruckcertifikat
- Krancertifikat

- Lille og stort kørekort

§ 3 Grænseoverskridende transporter

Stk. 1

Såfremt der foretages grænseoverskridende transporter, aflønnes i henhold til gældende overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter.

Ved af- og pålæsning udbetales forskellen mellem lønnen i den grænseoverskridende overenskomst og flyttearbejderlønnen.

Stk. 2

Såfremt der foretages rejse på anden måde end med flyttevogn, betales i henhold til § 4 i overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter.

§ 4 Varighed

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

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

GRÆNSEOVERSKRIDENDE OVERENSKOMST

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Overenskomsten omfatter chauffører og medhjælpere, og er gældende for transporter til/fra og i udlandet, herunder lande i Østeuropa og lande uden for Europa.

Stk. 2

For kørsel med åbne vogne med grus, sand og sten samt for kørsel til og fra den dansk/tyske grænsezone ved landegrænsen og Østersøhavnene aflønnes i henhold til Chaufføroverenskomsten.

Stk. 3

Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af Generelle bestemmelser.

Stk. 4

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 3 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold.

§ 2 Specialtransporter

Stk. 1

For specialtransporter, hvor kørsel kun må udføres i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 2

For specialtransporter, som indeholder påbud om en generel nedsættelse af hastigheden med mere end 20 kilometer i timen i forhold til den tilladte hastighed, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 3

Såfremt der for en specialtransport sker en kombination af stk. 1 og stk. 2, betales der normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

§ 3 Tilsluttende transporter

Stk. 1

Aflønning for kørsel i Danmark kan finde sted efter den grænseoverskridende overenskomst, når arbejdet udføres af chauffører der aflønnes i henhold til denne overenskomst og kørsel finder sted i forlængelse af eller forud for en grænseoverskridende transport.

Stk. 2

Såfremt en chauffør i forbindelse med eksportkørsel til/fra udlandet skal foretage en tilsluttende tur, kan betalingen for kørslen ikke afbrydes i Danmark uanset bestemmelserne i § 4, og den samlede tur kan aldrig være under 20 timer.

Stk. 3

Der kan kun være én tilsluttende tur forud for udkørsel og efter hjemkomsten over grænsen.

Stk. 4

Hvis denne bestemmelse bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 4 Aflønning

Stk. 1 Timeløn

Grænseoverskridende kørsel aflønnes med døgnbetaling samt timebetaling for overskydende timer.

Døgnbetaling

Døgnbetaling 24 timer	kr. 1.064,66
-----------------------	--------------

Rejsegodtgørelse	kr. 555,00
------------------	------------

I alt	kr. 1.619,66
-------	--------------

1. marts 2024 forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til	kr. 1.122,16
--	--------------

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til	kr. 1.143,71
---	--------------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 1.201,21
---	--------------

Som faglært eksportchauffør udgør ”døgnbetaling 24 timer”	kr. 1.183,71
---	--------------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 1.241,21
---	--------------

Overskydende timer

Overskydende timer, pr. time	kr. 44,36
------------------------------	-----------

Rejsegodtgørelse	kr. 23,13
------------------	-----------

I alt	kr. 67,49
-------	-----------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 69,88
---	-----------

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes timelønnen til	kr. 70,78
--	-----------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 73,18
---	-----------

Som faglært eksportchauffør udgør timelønnen	kr. 72,45
--	-----------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 74,84
---	-----------

Transportens begyndelse og afslutning

Denne betaling regnes fra tidspunktet for arbejdets/transportens begyndelse. Det vil sige fra det tidspunkt hvor arbejdet/transportens begyndelse angives af vognmanden, og til det tidspunkt hvor transporten/arbejdet er afsluttet.

Arbejdet/transporten og betalingen kan altid afbrydes på ansættelsesstedet. Betalingen kan tillige afbrydes på chaufførens bopæl, såfremt chaufføren har mindst 3 timers ophold i hjemmet, eller opholdet sker på chaufførens foranledning.

Ansættelsesstedet er vognmandens hjemsted, medmindre andet fremgår af ansættelsesformular.

Såfremt der forekommer ophold i transporten, og chaufføren i denne forbindelse på vognmandens foranledning foretager rejse til hjemmet, fortsættes aflønningen til chaufførens ankomst til hjemmet, ligesom hjem- og udrejsen betales af vognmanden. Aflønningen påbegyndes igen ved chaufførens afrejse fra hjemmet.

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelser og døgnbetalinger. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til ovennævnte timesats.

Stk. 2 Kilometertakst

Ud over de i stk. 1 nævnte beløb, ydes der et tillæg pr. kørt kilometer:

Enmands-betjening	0,5768 kr. pr. km.
Tomands-betjening pr. mand	0,3193 kr. pr. km.
Ved lærlings deltagelse	0,4223 kr. pr. km.

Kilometerafstande afregnes efter speedometer på grundlag af det antal kilometer der er nødvendige for transporterens gennemførelse.

Stk. 3 Korte ture

Eksportkørsel med en varighed på under 15 timer aflønnes med en særlig timesats på kr. 107,98 pr. time. Herudover betales den i stk. 2 nævnte kilometertakst. Hvis turen afbrydes på virksomhedens foranledning, starter en ny tur.

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 111,81
Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes timesatsen til	kr. 113,25
1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 117,08

Som faglært eksportchauffør udgør timesatsen	kr. 115,91
--	------------

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 119,75
---	------------

Stk. 4 På- og aflæsning

Såfremt virksomheden forlanger at chaufføren udfører arbejdsopgaver ud over normal af- og pålæsning, betales et tillæg på kr. 94,96 pr. time. 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 98,32.

Stk. 5 Lønningsperiode

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.

For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.

Lønudbetalingen kan finde sted kontant eller ved indbetaling pengeinstitut.

Acontoafregning kan finde sted efter aftale mellem parterne.

DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe fastlægger indholdet af de kørselsrapporter, der kan godkendes.

Chaufføren har pligt til at aflevere 2 eksemplarer af rapporten til vognmanden, der har pligt til at udlevere det ene eksemplar som lønspecifikation eller som bilag hertil til chaufføren.

Der skal altid medfølge lønspecifikation ved lønudbetaling, uanset om chaufføren har udfyldt kørselsrapport eller ej.

Udarbejdelse af kørselsrapporter kan ske elektronisk, dog må chaufførens muligheder for kontrol af lønafregningen ikke forringes.

§ 5 Lørdage, søn- og helligdage

Stk. 1

Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3 nævnte beløb betales i forbindelse med lørdage, ydes et tillæg på kr. 19,99 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 24.00.

Stk. 2

Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3 nævnte beløb betales i forbindelse med søndage samt danske sønehelligdage, ydes et tillæg på kr. 19,99 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 20.00.

Ved flere sammenhængende helligdage betales fra kl. 00.00 til kl. 24.00, dog ikke for den sidste søn- og helligdag.

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 20,69.

§ 6 Garantibetaling

Stk. 1

Chauffører og medhjælpere, der i henhold til § 1 udfører fast eksportkørsel, er i en 4-ugersperiode (faste kalenderuger à 5 døgn) garanteret en mindsteindtjening på kr. 14.500,00 ekskl. rejsegodtgørelse.

Med virkning fra 1. juni 2023 forhøjes garantibetalingen til kr. 18.200.

Stk. 2

Chauffører og afløsere, som ikke er fast beskæftiget ved eksportkørsel i samme firma, er garanteret en mindsteindtjening på kr. 910,00 ekskl. rejsegodtgørelse pr. fulde døgn (dog minimum 1 døgn) samt for eventuelle overskydende timer i henhold til den i § 4 nævnte timebetaling.

Stk. 3

Den i stk. 1 nævnte garantibetaling reduceres ved chaufførens afholdelse af ferie med antallet af afholdte feriedage (maksimalt 5 døgn pr. uge) samt ved sygdom med antallet af sygedage (maksimalt 5 døgn pr. uge). Såfremt chaufføren ønsker afholdelse af frihed, reduceres garantibetalingen med det antal døgn som er nødvendige for afholdelse af denne frihed, dog maksimalt 5 døgn.

Stk. 4

Hvor garantibetalingen bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 7 Visa og pas

Udgifter til visa til transport i udlandet og nødvendige vaccinationer betales af vognmanden. Hvis passet er udstemplet, eller det er nødvendigt for chaufføren at have 2 pas for at udføre sit arbejde, betales passet af vognmanden.

§ 8 Arbejdsbestemmelser

Stk. 1

Chaufførerne har ikke pligt til at deltage i på/aflæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning og lastning, men de skal være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de således modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Chaufføren kan ikke uden forudgående aftale med vognmanden indgå som en mand på akkordhold.

Stk. 2

Chaufføren er ansvarlig for varens rette anbringelse på vognen i henhold til Færdselslovens bestemmelser.

Stk. 3

Når chaufføren udfører vognvask og andet forefaldende arbejde på eller med udgangspunkt i ansættelsesstedet, betales for den hertil medgåede tid i henhold til Chaufføroverenskomsten, § 2, stk. 1.

Stk. 4

Chaufføren er altid ansvarlig for lastvognens indvendige rengøring, når den befinder sig uden for ansættelsesstedet. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 5

Chaufføren er altid ansvarlig for den indvendige renholdelse af førerhuset. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 6

Chaufførens fraværsperiode fra ansættelsesstedet kan ikke overstige 28 dage. Fraværsperioden kan dog fraviges, såfremt der er tale om 1 transport tur/retur.

§ 9 Ansættelse og opsigelse

Stk. 1

Chaufføren er efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ansat til fast arbejde, hvorefter det gensidige opsigelsesvarsel er 1 uge. Chaufføren er i en opsigelsesperiode altid garanteret 1 normal overenskomstmæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten. Opsigelsesvarslerne er følgende:

Fra arbejdsgiverside:

3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse	7 kalenderdages opsigelse
Efter 9 mdr.	14 kalenderdages opsigelse
Efter 3 år	28 kalenderdages opsigelse
Efter 5 år	42 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse	7 kalenderdages opsigelse
Efter 9 mdr.	14 kalenderdages opsigelse
Efter 3 år	14 kalenderdages opsigelse
Efter 5 år	14 kalenderdages opsigelse

Stk. 2

Ved ansættelse med månedsviis lønafregning gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra arbejdsgiverside:

0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse	14 kalenderdages opsigelse
--------------------------------------	----------------------------

Efter 9 mdr.	28 kalenderdages opsigelse
Efter 3 år	45 kalenderdages opsigelse
Efter 5 år	60 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse	14 kalenderdages opsigelse
Efter 9 mdr.	14 kalenderdages opsigelse
Efter 3 år	14 kalenderdages opsigelse
Efter 5 år	21 kalenderdages opsigelse

Stk. 3

Der kan aftales funktionærlignende ansættelsesvilkår efter retningslinjer aftalt mellem organisationerne.

Stk. 4

For tilsidesættelse af det gensidige opsigelsesvarsel, betaler den der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten et beløb svarende til en normal overenskomstmæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten.

§ 10 Sygdoms- og ulykkestilfælde

Stk. 1

Ved sygdoms- og ulykkestilfælde henvises til Generelle bestemmelser, § 13, løn under sygdom, idet overenskomstparterne er enige om, at fuld løn udgør maksimalt 5 gange døgnbetaling pr. uge, jf. § 4.

Satserne er:	1.3.2023
Under 9 måneders anciennitet, pr. døgn	kr. 1.619,66
Efter 9 måneders anciennitet, pr. døgn	kr. 1.698,71
Faglært chauffør, pr. døgn	kr. 1.738,71

Ændring pr. den 1. juni 2023: Ved sygdoms- og ulykkestilfælde henvises til Generelle bestemmelser § 13, løn under sygdom, idet overenskomstparterne er enige om, at sygeløn aflønnes efter chaufføroverenskomsten.

Stk. 2

Udgifter til sygehusophold ved tilskadekomst og sygdomstilfælde i udlandet samt hjemtransport af den syge betales af arbejdsgiveren. Eventuel refusion af udgifterne fra eksisterende forsikringer tilkommer virksomheden.

§ 11 Ferieberettigende løn

Stk. 1

De i Generelle bestemmelser indeholdte regler om ferie og feriegodtgørelse er også gældende for nærværende overenskomst.

Stk. 2

Der udbetales en rejsegodtgørelse på p.t. kr. 555,00 for bilagsfri udgifter, jf. Statens regler, efter 24 timers fravær samt yderligere 1/24 af p.t. kr. 555,00 for overskydende timer. Der ydes hverken feriegodtgørelse eller fridagsbetaling af disse beløb.

§ 12 Ikke-medlemmer af DIO I (ATL)

3F's Transportgruppe forpligter sig til ikke at slutte overenskomst på områder, der gælder den grænseoverskridende trafik med ikke-medlemmer af DIO I (ATL), der på noget punkt måtte begunstige disse i forhold til nærværende overenskomst.

§ 13 Frihed/feriefridage

Medarbejder beskæftiget med grænseoverskridende kørsel afholder frihed/ferie-fridage i henhold til Generelle bestemmelser, § 10, som medarbejder ansat på timeløn.

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Acontoudbetalinger for Juleaftensdag og Nytårsaftensdag kan ikke modregnes i garantibetalingen, jf. § 6.

Såfremt chaufføren arbejder Juleaftensdag og Nytårsaftensdag, udbetales såvel acontoudbetaling som sædvanlig løn.

§ 14 Overenskomstens varighed

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

Anmærkning: Overenskomstens virkemåde og fortolkning

Der er nedsat et paritetisk sammensat udvalg til behandling af opståede tvivlsspørgsmål i forbindelse med overenskomstens virkemåde og fortolkning. Hver af parterne kan når som helst forlange udvalget sammenkaldt. Dette udvalg kan behandle og i givet fald ændre tekster. Såfremt det paritetisk sammensatte udvalg ikke opnår enighed, kan der udpeges en formand/opmand for udvalget for løsning af problemet. Det paritetiske udvalg består af 4 fra hver side.

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

DAGRENOVATIONSOVERENSKOMST

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne overenskomst gælder i såvel Provinsen som i København.

Stk. 2

Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af Generelle bestemmelser.

Stk. 3

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende dagrenovation.

§ 2 Aflønning

Stk. 1

Udover grundlønnen i Generelle bestemmelser, § 5, stk. 2, betales et renovationstillæg på kr. 30,85 pr. time.

Stk. 2 Akkord

Såfremt der er lokal enighed om at udføre arbejdet i akkord, udlægges distrikterne efter hovedreglerne i § 3.

Akkord aflønning beregnes i henhold til de fastsatte udbæringstal på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn, der udbetales pr. uge for de fastsatte udbæringstal pr. mand pr. uge.

Stk. 3 Anciennitetstillæg i forbindelse med udbudsrunde

I tilfælde hvor en medarbejder, i forbindelse med en udbudsrunde, skifter arbejdsgiver, bevarer denne det på skiftet opnåede anciennitetstillæg, jf. Generelle bestemmelser, § 5, stk. 4.

Nærværende bestemmelse gælder ikke medarbejdere ansat til arbejde med slamsugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald, jf. § 6, stk. 1.

Denne bestemmelse har ikke i øvrigt indflydelse på beregning af medarbejderens anciennitet hos den nye arbejdsgiver og de rettigheder der er forbundet hermed.

§ 3 Lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul

Stk. 1

Med virkning fra første kontraktperiode med aftalt opstart 1. januar 2015 eller senere gælder nærværende § 3 ved fastsættelse af normtal.

Stk. 2

Lokale aftaler kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse, jf. Generelle bestemmelser, § 2. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som part.

Stk. 3

I forbindelse med at en virksomhed vinder et udbud, skal virksomheden snarest muligt indlede og afslutte forhandlinger om normfastsættelse, jf. Dagrenovationsoverenskomstens Bilag A. Forhandlingerne skal så vidt muligt være afsluttede, således at arbejdet kan igangsættes på akkord. Såfremt dette ikke er muligt, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn.

Stk. 4

Normtallet for spande på hjul i bydistrikterne kan fastsættes mellem 900 og 1.500 pr. mand pr. uge.

For to-kammer biler hvor der sker tømning af to eller flere spande på hjul samtidig, kan normtallet fastsættes mellem 1.000 og 1.600 pr. mand pr. uge.

Stk. 5

I blandede distrikter, landsbyer o.l. kan normtallet for spande på hjul fastsættes mellem 750 og 1.250 pr. mand pr. uge.

For to-kammer biler, hvor der sker tømning af to eller flere spande på hjul samtidig, kan normtallet fastsættes mellem 850 og 1.400 pr. mand pr. uge.

Stk. 6

Normtallet for sække i bydistrikter med lukkede komprimatorvogne kan fastsættes mellem 1.050 og 1.150 pr. mand pr. uge.

Stk. 7

I blandede distrikter, landsbyer o.l. med lukkede komprimatorvogne kan normtallet for sække fastsættes mellem 1.000 og 1.050 pr. mand pr. uge.

Stk. 8

Forannævnte normer er standardnormer, der med overenskomstparternes godkendelse kan fraviges, når de lokale forhold giver anledning hertil.

Stk. 9

Aftalen skal indeholde tømningpris/stykpris indenfor normen, pris for overudbæring og for indkøring af helligdage samt pris for kørsel på helligdage. Endvidere skal det af lokalaftalen fremgå hvilke forudsætninger der ligger til grund for indgåelse af normen, jf. Dagrenovationsoverenskomstens Bilag A. Herudover skal der aftales pris for afhentninger udenfor distriktet, hvor ekstratømning ikke er foranlediget af mandskabet.

Stk. 10

For så vidt der ikke opnås enighed mellem virksomheden og de berørte medarbejdere om normfastsættelsen, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn.

Stk. 11

Senest 6 måneder efter indgåelse af lokal aftale om normfastsættelse skal parterne foretage en evaluering af normfastsættelsen.

Såfremt forudsætningerne for den aftalte norm ændres væsentligt, er parterne i alle tilfælde berettiget til en drøftelse af normen. Kan der ikke opnås enighed om evalueringen/tilpasningen af normen, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn, indtil enighed måtte være opnået, eller til organisationerne har behandlet sagen og resultat heraf foreligger, eller en faglig voldgift har taget stilling.

Stk. 12

Organisationerne kan i enighed iværksætte en kontrolopmåling med henblik på afgørelse af en konkret sag, der måtte blive rejst i henhold til Dagrenovationsoverenskomstens Bilag A.

Stk. 13

Ved nye eller supplerende indsamlingsordninger og andre ydelser, udover de i lokalaftalen nævnte, kan der optages lokale forhandlinger

med henblik på at justere i normfastsættelsen eller indgå særskilt aftale om betaling.

For så vidt der ikke opnås enighed mellem parterne, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn.

Stk. 14

Hvis denne bestemmelse bliver anvendt på en u hensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 4 Beregning af betaling for overudbæring, indkøring af helligdage samt kørsel på helligdage

Ved beregning af betalingen for overudbæring samt indkøring af helligdage betales med den i lokalaftalen fastsatte stk. pris inkl. anciennitetstillæg inden for normen med et tillæg på 9,6%.

Ved beregning af betaling for kørsel på helligdage betales med den i lokalaftalen fastsatte stk. pris inkl. anciennitetstillæg inden for normen med et tillæg på 21,0%.

§ 5 Takster for minicontainere

	1.3.2023	1.3.2024
300 l, pr. tømning	kr. 6,21	kr. 6,40
400 l, pr. tømning	kr. 6,83	kr. 7,03
600 l, pr. tømning	kr. 7,45	kr. 7,67
800 l, pr. tømning	kr. 8,04	kr. 8,28

Afregning for tømning af minicontainere beregnes forholdsmæssigt, ud fra ovenstående takster, for så vidt angår minicontainere der størrelsesmæssigt fraviger ovennævnte.

For arbejdet med foring af containere med plastic eller lignende betales pr. foring kr. 0,40.

Såfremt tømning af minicontainere foretages sammen med tømning af sække eller spande på hjul i akkord, indgår minicontainere i antallet af tømninger der kan udføres, inden der udløses overudbæringspris for sække eller spande på hjul.

§ 6 Slamsugning

Stk. 1

Ved arbejde med slamsugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald betales samme tillæg som i § 2, stk. 1.

Stk. 2

Nyansatte uden erfaring med arbejde i tillægsoverenskomstens område oppebærer ikke ovennævnte tillæg i de første 3 måneders ansættelse.

Stk. 3

Ved arbejde med åndedrætsværn, faldstammer over 1. sals niveau, i tanke, kanaler, på stiger, tage, skorstene og lignende udbetales yderligere et tillæg på kr. 8,75 pr. time.

Stk. 4

Der kan i det enkelte firma aftales rådighedsvagter, tilkaldevagter. Sådanne rådighedsvagter betales med minimum kr. 18,00 pr. time. Ved arbejde i vagtperioden betales der for den faktiske tid i henhold til gældende overenskomst.

§ 7 Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdet kan påbegyndes i distrikterne kl. 04.30, og arbejderne møder på plads eller i garage i så god tid at arbejdet i distrikterne kan påbegyndes rettidigt.

Tømningsarbejdet i distrikterne skal udføres i en periode afbrudt af en spisepause på en halv time på alle ugens hverdage, og på søgneheligdage i det omfang en forsvarlig tømning af distrikterne gør det nødvendigt.

Stk. 2

Arbejdet udføres på den måde og fra det tidspunkt, som er fastsat i de til enhver tid gældende kommunale regulativer, politivedtægter og sundhedsvedtægter. Arbejdet skal, medmindre uforudsete hindringer indtræffer, være tilendebragt hurtigst muligt.

Stk. 3

Såfremt der i overenskomstperioden sker ændringer i de nugældende regulativer, politivedtægter eller sundhedsvedtægter, skal der optages forhandling mellem overenskomstparterne om ændring af overenskomstforholdet på baggrund af de skete ændringer i arbejdets udførelse.

Stk. 4

Det nævnte tidspunkt kan fraviges efter aftale mellem parterne, således at det kan påbegyndes senere eller tidligere, såfremt der måtte være behov herfor, bl.a. på baggrund af arbejdets særlige karakter, kommunale regulativer, sundhedsvedtægter, politivedtægter mv.

Stk. 5

Arbejdet i distrikterne består i udbæring og bortkørsel af det affald som i henhold til kommunens bestemmelser skal fjernes.

§ 8 Ventetid

Opstår der afbrydelser i arbejdsgangen af en af arbejderne utilregnelig årsag, f.eks. ved at en bil bryder sammen, skal der, når arbejdet udføres i akkord, og hvis afbrydelsen varer mere end en halv time, ydes ventetidsbetaling til arbejderne for ventetiden ud over den første halve time, idet dog yderligere afbrydelser samme dag altid betales som ventetid. Ventetid betales i henhold til Chaufføroverenskomsten, § 2, stk. 1.

§ 9 Ansættelsesforhold

Stk. 1

Antallet af mandskab til betjening af køretøjerne fastsættes efter vognmandens skøn eller eventuelt efter forhandling mellem parterne.

Stk. 2

Arbejdere der kun beskæftiges enkelte dage, aflønnes i henhold til det antal tømninger der udføres den pågældende dag, med et tillæg på kr. 3,00 pr. dag, idet dog hele uger betales med ugeløn.

Stk. 3

Mandskabet ansættes på timeløn med fuld tid og afregning kan finde sted som uge, 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning.

Stk. 4

Bestemmelsen om det gensidige opsigelsesvarsel på en uge er ikke gældende i de første 14 hverdages ansættelse, i hvilken periode ansættelsesforholdet kan bringes til ophør ved hver dags afslutning.

I sådanne tilfælde aflønnes arbejdet forholdsmæssigt efter antallet af arbejdsdage, dog således, at der ikke ydes daglønstillæg til sådanne arbejdere. Fra arbejdsgiverside forhøjes opsigelsesvarslet

efter 1 års uafbrudt beskæftigelse til	14 dage,
efter 3 års uafbrudt beskæftigelse til	21 dage,
efter 5 års uafbrudt beskæftigelse til	28 dage.

§ 10 Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse

Stk. 1

Mandskabet er ansvarligt for eventuelle skader der måtte opstå på affaldsstativer eller ejendomme ved dagrenovationens udførelse, såfremt de opståede skader skyldes uforsvarlig adfærd under arbejdets udførelse.

Stk. 2

Vognmanden tilrettelægger arbejdet og fastlægger distrikterne, og vognmanden eller den, han delegerer sin myndighed til, har ansvaret for arbejdets udførelse i distrikterne og vognens forsvarlige læsning og pasning og alt hvad dertil hører.

Stk. 3

Mandskabet er endvidere ansvarligt for dagrenovationens punktlige udførelse, og eventuelle bøder eller erstatninger for mangelfuld tømning påhviler de arbejdere der har haft med det pågældende arbejde

at gøre. Giver en arbejders opførsel under arbejdet i distrikterne anledning til gentagne berettigede klager fra kommunens side, kan vognmanden afbryde arbejdsforholdet uden varsel.

Stk. 4

Når affaldet formindskes om sommeren, må vognmanden ikke af den grund afskedige den medhjælp, der normalt er beskæftiget ved køretøjet.

Stk. 5

Efter aflæsningen af det sidste daglige læs kører vognen direkte tilbage til garage eller plads. Når vognen er eftersat og rensat og anbragt på plads, er arbejdstiden til ende.

Stk. 6

Forglemmelser eller andre fejl ved tømningerne som skyldes mandskabet, skal rettes uden betaling, også selv om dette medfører overarbejde.

Stk. 7

Mandskabet har pligt til at give meddelelse om ændringer i udbæringsantallet og ændringer af arbejdsforholdene i ejendomme i øvrigt.

Stk. 8

Mandskabet skal give vognmanden meddelelse om defekt materiel i distrikterne og må ikke selv kassere stativerne.

Stk. 9

Mandskabet må ikke træffe private aftaler om opsamling af sammenfejret affald eller bortkørsel af affald med vognmandens vogne, og heller ikke uden for arbejdstiden udføre arbejde som er vognmandens område.

Stk. 10

Mandskabet har ansvaret for omhyggelig pasning og betjening af alle dele af det til rådighed stillede materiel.

Stk. 11

Formanden skal holde den daglige kontakt med vognmanden om kørselsforholdene samt modtage klager. Formanden skal ligeledes holde afdelingslederen underrettet om alle uregelmæssigheder i distrikterne, ligesom han skal udfylde arbejdssedler en gang hver 14. dag. Formanden får stillet telefon til rådighed af vognmanden.

Stk. 12

Papirsække, som går i stykker under tømningen, skal medtages af mandskabet, som skal foretage oprensning og opfejdning.

Stk. 13

Mandskabet får udleveret 2 sæt arbejdstøj og 1 sæt regntøj. Efter et års ansættelse vil 1 sæt arbejdstøj blive udskiftet. Såfremt den ansatte arbejder ved sin afgang fra selskabet har været ansat under 1 år, afleveres alt udleveret arbejdstøj til selskabet. Såfremt afgang fra selskabet finder sted efter 1 års ansættelse, afleveres det sidst udleverede sæt arbejdstøj til selskabet.

Endvidere udleverer arbejdsgiveren 1 sæt arbejdshandsker pr. kvartal.

§ 11 Fridage

Medarbejderne er omfattet af Generelle bestemmelser, § 10, stk. 3, vedrørende frihed for medarbejdere ansat på timeløn.

§ 12 Beregning af faglært tillæg

Ved beregning af faglært tillæg jf. Generelle bestemmelser, § 5, stk. 7 til medarbejdere beskæftiget med dagrenovation, beregnes dette med kr. 4,00 gange 37 timer pr. uge.

Nærværende bestemmelse gælder ikke medarbejdere ansat til slam-sugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald jf. § 6, stk. 1.

§ 13 EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af 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.

§ 14 Fornyelse af Dagrenovationsoverenskomsten

Ikrafttrædelsesdatoen 1. januar 2015 kan fraviges således, at de nye regler kan anvendes ved kontraktperioder med opstart tidligere end 1. januar 2015.

Fravigelse af ikrafttrædelsesdatoen forudsætter lokal enighed samt skriftlig aftale herom. I så fald finder de nye regler anvendelse i sin helhed. Når en sådan aftale foreligger, er der ikke længere mulighed for at bringe de tidligere regler i anvendelse.

§ 15 Indhentelse af forsømt tid

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

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogle timer, før de forsømte timer er præsteret ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren til udførelse indenfor 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse. Det samme gælder for arbejde i akkord, hvor de forsømte timer svarer til manglende udbæring og tømninger.

§ 16 Varighed

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

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

BILAG A.

Fastsættelse af norm ved indgåelse af lokalaf tale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul

Anmærkning:

For kontraktperioder med opstart 1. januar 2015 eller senere gælder nedenstående.

Ved fastsættelse af normtal ved indgåelse af lokal aftale jf. § 3, stk. 3 kan følgende forudsætninger indgå:

- Antal af sækketømninger henholdsvis i skel og på standplads.
- Antal spandetømninger henholdsvis i skel og på standplads.
- Antal tømninger i standplads/skel.
- Angivelse af det/de aflæsningssteder der er udgangspunkt for den fastsatte norm.
- Er der tale om to-kammer bil, skal det præciseres om der er 2, 3 eller 4 kammerspande, eller om der skal hentes dobbeltspande osv.
- Bemanding.
- Lokal definition på skel.
- Sker der en kombination af tømninger på standplads/standplads og skel/skel, kan der træffes behørig aftale om afhentning/betaling, såfremt spanden ikke er placeret som oplyst.
- Foring (minicontainere har en særskilt sats herfor).
- Tidsforbrug. Hvis ikke andet er aftalt, er 35% af tidsforbruget henlagt til kørsel.
- Registreringssystemer eller lignende.
- Adgangsvejenes forhold, herunder eventuelle AT-adresser og eventuelle dispensationer, som foreligger skriftligt og udstedt af Arbejdstilsynet.

- Supplerende indsamlingsordninger.

Ovennævnte forudsætninger er ikke udtømmende, men er eksempler på, hvad der kan og bør indgå som elementer ved normfastsættelsen.

Der kan være situationer, som f.eks. på grund af geografiske forhold, der umuliggør opnåelse af den i Dagrenovationsoverenskomsten fastsatte norm på 750 i blandede distrikter, ligesom de øvrige normgrænser kan fraviges, hvis de lokaleforhold giver anledning hertil, og organisationerne godkender dette.

HOLDDRIFTSAFTALE

mellem

DIO I (ATL)

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

§ 1 Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1

Ved arbejde på første skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på andet og tredje skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Arbejdstiden for første skift placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, og for andet skift mellem kl. 14.00 og kl. 02.00, medmindre andet er aftalt.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer om ugen på alle skift, hvis der lokalt er enighed derom.

NB:

Dette er ikke en generel begrænsning af retten til overarbejde. Såfremt der sker en generel nedsættelse af arbejdstiden, skal ovennævnte timer reduceres tilsvarende i overensstemmelse med det generelt fastsatte.

Stk. 2

Ved holddriftsarbejde der afviger fra stk. 1, skal arbejdstiden tilrettelægges i henhold til en lokalt aftalt turnusplan. En sådan lokalt aftalt tilrettelæggelse kræver enighed mellem virksomheden og et flertal af de berørte medarbejdere. I sådanne tilfælde skal den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgøre 105 timer i løbende 3-ugersperioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2-ugersperioder.

Stk. 3

I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet normalt fra kl. 06.00 til kl. 06.00, eller fra normal arbejdstids begyndelse medmindre andet er aftalt.

Stk. 4

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der antages til holddriftsarbejde. Det er dog en forudsætning for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, at man 6 gange inden for 6 uger har deltaget i en ordning efter denne aftale. Holddriftsarbejde kan bringes til ophør med et varsel på 5 gange 24 timer til en lønningsperiodes udløb.

Stk. 5

Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde hvor det nødvendiggøres af forhold som virksomheden er uden indflydelse på, eller under forudsætning af at der er truffet aftale mellem parterne herom.

Ved afbrydelse af en turnusplan uden det nødvendige varsel opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, således at for mange timer betales som overarbejde og manglende timer med timeløn på afbrydelsestidspunktet.

Stk. 6

Når der arbejdes i holddrift på sønehelligdage, har medarbejderen ret til en fridag for hver sønehelligdag, han har været på arbejde, ligesom en vagtliste-fridag, der falder på en sønehelligdag, berettiger til en erstatningsfridag.

§ 2 Manglende varsel – erstatningsfridage

Stk. 1

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 4 anførte varsel, betales, i stedet for holddriftstillæg, indtil varslets udløb, overenskomstmæssigt overarbejdstillæg for den tid der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Stk. 2

Kan en erstatningsfridag for arbejde på sønehelligdage, jf. § 1, stk. 6, ikke gives, skal der for arbejde på sønehelligdage betales et ekstra tillæg svarende til den i overenskomsten fastsatte betaling for arbejde på en søndag. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en sønehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Stk. 3

Forskydes en vagtlistefridag uden at dette er led i en omlægning af turnus-planen, betales pr. time et tillæg på

	1.3.2023	1.3.2024
	kr. 24,17	kr. 25,02

Stk. 4

Der er adgang til at træffe aftaler lokalt – under hensyn til virksomhedernes eller medarbejdernes særlige forhold – vedrørende omlægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal foreligge skriftligt.

§ 3 Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1 Ved 2-holds-drift

Ved arbejde efter kl. 18.00 betales et holddriftstillæg på

1.3.2023	1.3.2024
kr. 43,88	kr. 45,42

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på

1.3.2023	1.3.2024
kr. 92,64	kr. 95,88

Stk. 2 Ved 3-holds kontinuerlig drift

Reglerne for denne form aftales separat under hensyntagen til de særlige forhold, der måtte være gældende.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på

1.3.2023	1.3.2024
kr. 92,64	kr. 95,88

Stk. 3

Ved overarbejde på skiftehold betales, ud over det overenskomstmæssige overarbejdstillæg, holddriftstillæg for de tider, hvori der udløses et sådant, dvs. på andet og tredje skift, på

1.3.2023	1.3.2024
kr. 43,88	kr. 45,42

Stk. 4

Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale at holddriftsarbejde fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 06.00 betales med holddriftstillæg gældende for hverdage.

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

Stk. 5

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

Overenskomsten kan tidligst opsiges 1. marts 2025.

§ 4 Fortolkning

Organisationerne er enige om, at eventuelle forståelsestvivl kan afgøres af et mellem organisationerne nedsat udvalg.

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres efter de fagretlige regler.

Anmærkning:

Se i øvrigt Bilag 14. Protokollat om natarbejde.

København, den 4. marts 2023

DIO I (ATL)

Lars William Wesch

Henrik Christensen

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Flemming Overgaard

Tina Petersen

Kim René Busch

Lærlingeoverenskomst

mellem

DI Overenskomst II

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

lærlinge inden for landtransportområdet

2023 – 2025

**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 bestemmelse 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:	1.3.2023	1.3.2024
I det sidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 106,96	kr. 110,71
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 94,92	kr. 98,24
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 84,11	kr. 87,06

For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin:

Aflønning	1.3.2023	1.3.2024
På disponentspecialet, sidste uddannelsesår betales	kr. 113,49	kr. 117,46

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

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.

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 Svendeprovegebyr 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)

	1.3.2023	1.3.2024
EGU-elever aflønnes med	kr. 73,92	kr. 76,51

***Anmærkning:** 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, under lærekontraktperioden, ret til en årlig lønforhandling. Såfremt lærlingen ønsker en lønforhandling, gennemføres denne i den første uge af marts måned.

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, sønehelligdage 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 fuldlønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkortning 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 spising 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. Ferieloven.

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 opsparing, afspadsering og pension

Stk. 1

Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, børns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, pension og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i hovedoverenskomsterne.

Stk. 3

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4

Satsen i stk. 2, andet afsnit forhøjes fra 1. september 2020 til satserne i hovedoverenskomsterne, såfremt pensionsbetalingen for 18- til 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 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:

1.3.2023	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt time	pr. Døgnbetaling
Sidste år	kr. 25,52	kr. 23,13	kr. 48,65	kr. 1.167,60
Næstsidste år	kr. 20,69	kr. 23,13	kr. 43,82	kr. 1.051,68
Tredjesidste år	kr. 16,47	kr. 23,13	kr. 39,60	kr. 950,40

1.3.2024	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt time	pr. Døgnbetaling
Sidste år	kr. 27,08	kr. 23,13	kr. 50,21	kr. 1.205,02
Næstsidste år	kr. 22,08	kr. 23,13	kr. 45,21	kr. 1.084,97
Tredjesidste år	kr. 17,70	kr. 23,13	kr. 40,83	kr. 979,82

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsmetalinger.

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. 521,00), jf. dog § 12, stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører

1.3.2023	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.207,00	kr. 101,34
Næstsidste år	kr. 1.088,00	kr. 93,01
Tredjesidste år	kr. 1.021,00	kr. 84,63

1.3.2024	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.247,00	kr. 104,89
Næstsidste år	kr. 1.124,00	kr. 96,27
Tredjesidste år	kr. 1.055,00	kr. 87,59

§ 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 2023 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2025.

København, den 1. marts 2023

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Jan Villadsen

Flemming Overgaard

Karsten Kristensen

DI Overenskomst II
v/DI

Kim Graugaard

Niels Grøn

Christoffer Thomas Skov

Lars William Wesch

BILAG 1

Ansættelse som afløser

§ 1. Gyldighedsområde

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

§ 2. Definition

Stk. 1

Der er adgang til anvendelse af afløser på overenskomsten.

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

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

Stk. 2

Afløser ansættes på timeløn jf. Generelle bestemmelser, § 3, stk. 1, dog således, at medarbejderen ikke står til rådighed for arbejde i større omfang end medarbejderen selv ønsker, ligesom medarbejderen ikke er garanteret nogen fast eller minimums beskæftigelse pr. uge eller måned, da det afhænger af behov.

§ 3. Arbejdstid

Arbejdstiden og antallet af normaltimer aftales fra gang til gang, hvorfor tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør ikke skal anføres i ansættelsesaftalen. Såfremt andet ikke er aftalt, er arbejdstiden fastlagt med 7,4 normaltimer pr. dag.

Afløser kan ikke aflønnes for mindre end 4 timer pr. gang.

Afløser – i det disse er ansat på timeløn – kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags aftalte normale arbejdstid,

medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

§ 4. Opsigelsesvarsel

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

§ 5. Uddannelse til afløsere

Til afløsere med 1.400 timers beskæftigelse på samme virksomhed gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling i Generelle bestemmelser, § 23.

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

§ 6. Tilbud om fastansættelse

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

Anmærkning:

Afløsere oppebærer sygeløn jf. Generelle bestemmelser, § 13. Afløsere er alene berettiget til sygeløn for de dage afløseren er tilsagt til arbejde.

Ovenstående er gældende i sin helhed for ansættelse på Transport- og Logistikoverenskomsten, dog er den Grænseoverskridende overenskomst samt Dagrenovationsoverenskomsten undtaget, da disse i sin nuværende form indeholder et afløserbegreb.

BILAG 2

Protokollat om 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. Generelle bestemmelser, § 23.

Stk. 2 Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3 HTSK-fonden Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstparterne har etableret et sameje, som administrerer de i Generelle bestemmelser, § 23, 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 medarbejders og virksomheds uddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsafklæggelse 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 Generelle bestemmelser, § 23.

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 overenskomstråder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

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

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af 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 3

Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste

Stk. 1:

Parterne vil videreføre og udvide konsulenttjenesten til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælpe med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og eventuel støtte fra HTSK-fonden.

Tjenesten skal finansieres af midler fra HTSK-fonden eller andre fonde.

Stk. 2

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. Transport- og Logistikoverenskomsten bilag om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

BILAG 4

Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge

Under henvisning til den mellem DIO II og 3F's Transportgruppe indgåede Lærlingeoverenskomst, betales udgifter til den i uddannelsesbekendtgørelsen fastsatte obligatoriske studierejse, af arbejdsgiver med et beløb der årligt fastsættes af bestyrelsen for Transportens Udviklingsfond.

Beløbet er p.t. fastsat til kr. 4.500,00, idet støtten dog ikke kan overstige de faktiske udgifter til rejse og ophold.

Medlemsvirksomheder under DIO I (ATL) vil efterfølgende få refunderet beløbet fra Transportens Udviklingsfond.

BILAG 5

Protokollat om forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der er derfor åbnet mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

BILAG 6

Protokollat om Transportpolitisk udvalg

Der er behov for at forbedre transportbranchens konkurrenceevne, for at beskæftigelsesmulighederne og valutaindtjeningen kan øges. Overenskomstparterne vil derfor samarbejde om såvel nationalt som regionalt at forbedre erhvervsvilkårene.

Parterne vil søge at øge forståelsen for transportbranchens samfundsmæssige betydning og at bedre vilkår for transportbranchen og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen, og at det for samfundet vil være gavnligt at styrke begge sektorerens vækstbetingelser. Overenskomstparterne vil fortsat samarbejde om at sikre at samfundets miljømæssige mål ikke fejlagtigt forfølges ved at fortrænge danske transportvirksomheder til udlandet.

Parterne har derfor etableret Transportpolitisk udvalg. Hver af organisationerne udpeger indtil 5 medlemmer medmindre andet aftales.

Udvalgets opgaver er at drøfte, beskrive og over for regering, politiske partier og myndigheder at fremføre transportbranchens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for transporten. Det gælder på alle temaområder hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn inden for f.eks. følgende områder:

- Miljø- og energipolitik
- Uddannelsespolitik, herunder både grunduddannelser og voksen-/efteruddannelse
- Forsknings-, teknologi- og innovationspolitik
- Infrastruktur
- Skatte- og afgiftspolitik

Transportpolitisk udvalg har nedsat et arbejdsudvalg bestående af to personer fra hver af organisationerne. Arbejdsudvalget forbereder Transportpolitisk udvalgs møder og tager løbende stilling til og gennemfører aktiviteter iværksat af Transportpolitisk udvalg.

BILAG 7

Protokollat om ferie

Stk. 1 Fælles bestemmelser

Fællesbestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

Parterne er enige om, at Ferieregulativ af 22. januar 2002 med senere ændringer mellem DI og 3F er gældende for arbejdere beskæftiget på DI's medlemsvirksomheder.

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F 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.

Det 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.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper),

skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

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. Fra 1. september 2020 udbetales feriegodtgørelse svarende til feriens længde ved førstkomende 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

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO I 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.

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

2. 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 ferieafholdelsesperiode 20__.
- 2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.
- 2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag B Eksempler på overførsel af feriedage

Ferieafholdelsesperiode 1

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

Ferieafholdelsesperiode 2

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

Ferieafholdelsesperiode 3

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

Ferieafholdelsesperiode 4

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

Ferieafholdelsesperiode 5

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

Ferieafholdelsesperiode 6

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

BILAG 8

Protokollat om seniorpolitik

Overenskomstparterne 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 lager-området 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 ikke 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 9

Protokollat om løndumping

Cabotage

I forbindelse med ikrafttrædelse af EU's reviderede cabotagebestemmelser er parterne enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med reglernes overholdelse.

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1 Formål

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage aktivt til, at arbejdet på transportområdet foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til hver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at imødegå social dumping på transportområdet.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes.
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler.
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel.

Stk. 2 Indsats

Indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge en afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- løbende drøftelser parterne imellem,

- fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) eller regler om cabotagekørsel,
- en koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører,
- fælles udredninger og analyser og
- afholdelse af seminarer og konferencer.

Stk. 3 Koordinationsudvalg

Indsatsen koordineres i fællesskab af parterne i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes to gange om året, medmindre udvalget er enige om noget andet. Det er Koordinationsudvalgets opgave at tilrettelægge og koordinere indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

Der er indgået følgende aftale om en opfordring til skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Forudsætningen for at opnå fair konkurrence og imødegå social dumping er, at gældende regler efterleves.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1 Regelgrundlag

Godskørselsloven, § 6, stk. 4, foreskriver, at indehaveren af en godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster. Sigtet med bestemmelsen er at bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår samt – for så vidt angår de i de kollektive overenskomster indeholdte regler om arbejdstid og lignende vilkår – at fremme færdselssikkerheden. Bestemmelsen tager primært sigte på situationer, der indebærer konkurrenceforvridning.

Virksomheder inden for DA, der beskæftiger chauffører ved national transport, er gennem medlemskabet af DI eller en anden medlemsorganisation under DA, forpligtet af relevante kollektive overenskomster og dermed forpligtet til at følge principperne i Godskørselsloven, § 6, stk. 4.

Stk. 2 Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselsloven, § 6, stk. 4, er der mellem DI og 3F's Transportgruppe enighed

om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. DI og 3F's Transportgruppe vil derfor umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder Godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser og mens denne tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og arbejdsvilkårene i den pågældende overenskomst. Dokumentationen skal ske ved fremlæggelse af ansættelsesbeviser eller tilsvarende dokumentation.
- Den relevante myndighed skal på begæring af mindst en af de overenskomstbærende organisationer indhente denne dokumentation fra virksomheden.
- Det er en forudsætning, at Færdselsstyrelsen som udstedende og kontrollerende myndighed får bedre kontrolinstrumenter. Endvidere bør sanktionsniveauet hæves, så det har en åbenbar præventiv virkning, herunder øget brug af inddragelse af godskørselstilladelser. Tilsynet kan dog ikke udstede påbud om eventuel efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. Krav herom må gennemføres ad sædvanlig retlig vej.
- Parterne ønsker oprettet et sagkyndigt nævn, som under ledelse af en dommer og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kan bedømme om betingelserne i Godskørselsloven, § 6 stk. 4 er overholdt.
- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder Godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening under DA er omfattet af en kollektiv overenskomst, er følgelig ikke omfattet af ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.

BILAG 10

Protokollat om 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 første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

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

§ 4

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

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for 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 lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

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

§ 6

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

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingmødet, 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 11

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

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 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 helbredscontrollen.

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 Branchearbejds miljøudvalget for transport og engros (BAU) – tidligere betegnet BAR Transport og Engros – har aftalt i folderen ”Natarbejde og helbredscontrollen”.

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

I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbredscontrollen i overensstemmelse med retningslinjerne i Bilag 12. Protokollat om natarbejde.

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

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

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

Operatøren gennemfører helbredscontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Controllen 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 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 helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

Stk. 6 Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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

BILAG 12

Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes fælles udvalgsarbejder på de respektive overenskomstområder, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 udvalg på henholdsvis ATL, AKT, TA, Vaskeri og Fællesoverenskomsten bestående af parterne. Udvalgene kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra de berørte brancheområder. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalgene har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen, ligesom der er enighed om, at der kan søges om støtte til sådanne projekter i HTUS-fonden.

De respektive udvalg skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

BILAG 13

Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning

Nedenstående protokollater vedrørende forsøgsordningen, som blev indgået ved overenskomstfornyelsen i 2017, er gjort permanent ved overenskomstfornyelsen i 2020:

- Protokollat om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:
 - § 1, stk. 4
 - § 1, stk. 5
 - § 1, stk. 6, afsnit 2 til 4
 - § 1, stk. 7
 - I § 1, stk. 8, litra A, afsnit 4 udskiftes ordet ”træffe aftale” med ”underrette”
 - § 1, stk. 8, litra A, afsnit 5
 - § 1, stk. 8, litra B, C og D
 - I § 1, stk. 9, litra A, afsnit 1 udskiftes ordet ”aftale” med ”underretningen”
 - § 1, stk. 9, litra B om TR-vederlag
 - § 1, stk. 14
- Protokollat om lokalaftaler
- Protokollat om lokalløn
- Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejds-fond for så vidt angår opkrævning til TR-vederlag

BILAG 14

Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

Med henblik på at få strammet op på proceduren for behandling af sager om manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag for virksomheder omfattet af overenskomster indgået mellem 3F's Transportgruppe og DI, har parterne indgået følgende aftale:

Sagsbehandling i PensionDanmark

Inden en sag overleveres til organisationerne sender PensionDanmark to rykkere til virksomheden.

- Den første rykker sendes den 17. i måneden med en frist for betaling på tre dage, hvis virksomheden ikke senest den 10. i måneden har indberettet eller indbetalt pensionsbidrag.
- Den anden rykker sendes den 26. i måneden med en ny frist på 3 dage, hvis virksomheden forsat hverken har indbetalt pensionsbidrag eller indberettet, at man har nul ansatte.

Hvis virksomheden inden ovennævnte frist indbetaler det skyldige pensionsbidrag eller indberetter, at man ikke har nogen ansatte, lukkes sagen hos PensionDanmark.

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

Fra 3F's Transportgruppe modtager DI en begæring om, hvilke virksomheder som ønskes sagsbehandlet, og samtidig aftales et organisationsmøde mellem parterne.

DI orienterer skriftligt virksomheden om den foreliggende sag, og virksomheden pålægges at indbetale det skyldige pensionsbidrag med en frist på 14 dage, eller – hvis ingen ansatte er i virksomheden – at indberette nul ansatte.

Hvis virksomheden inden organisationsmødet indbetaler eventuelt skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, lukkes sagen og der sker ikke yderligere.

Hvis virksomheden trods DI's fornyede henvendelse forsat ikke indbetaler skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, overgår sagen til behandling på det aftalte organisationsmøde.

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

Virksomheden pålægges endvidere en bod, der i førstegangstilfælde udgør 17% af det skyldige beløb – dog minimum kr. 1.000.

Bodsbeløbet stiger i anden- og tredjegangstilfælde til henholdsvis 25% af det skyldige beløb – dog minimum kr. 2.500 og 33% af det skyldige beløb dog minimum kr. 5.000. Gentagelsestilfælde opgøres indenfor en løbende periode på 36 måneder.

Hvis virksomheden ikke har ansatte, men har undladt at indberette dette, pålægges virksomheden at indberette nul ansatte.

Referaterne fra møderne udformes med henblik på, at 3F's Transportgruppe kan inddrive skyldige pensionsbidrag og eventuel bod direkte ved inkasso.

Sagen slutter, når virksomheden har betalt det manglende pensionsbidrag samt indbetalt den pålagte bod.

Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Parterne er enige om, at det påhviler PensionDanmark at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til PensionDanmark. DI udarbejder en tekst, som PensionDanmark skal anvende som led i rykkerproceduren.

Aftalen træder i kraft fra og med pensionsindbetalinger for oktober 2014. Dog træder PensionDanmarks forpligtelse til at oplyse virksomhederne om de bodsmæssige forpligtelser først i kraft, når PensionDanmark har implementeret deres nye system. PensionDanmark giver parterne besked, så snart det sker.

BILAG 15

Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BILAG 16

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BILAG 17

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 Transport- og Logistikoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3

Medarbejdere, der er omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end 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 fastlæggelse af, 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. "Arbejdsmonster"

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 tidsbestemt 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 arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal	Individuelt	7 kalenderdage

	<p>arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:</p> <p>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,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.</p>		
N	<p>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 endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.</p>	Individuelt	1 måned
O	<p>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.</p>	<p>Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.</p>	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 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet 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 Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

§ 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 8 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 Transport- og Logistikoverenskomstens 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.

**) Anmærkning: Indtil nærværende bilags endelige ikrafttrædelse, er parterne enige om, at Transport- og Logistikoverenskomsten § 17 fortsat er gældende.*

BILAG 18

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 incitament 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 19

Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel

For børn der er født eller modtaget før den 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet. Overgangsordningen er optrykt i uddrag nedenfor.

DA og FH er enige om nedenstående overgangsordning, hvorefter der sker følgende justeringer i forhold til overenskomsternes nuværende uger med betaling;

De 14 ugers barselsorlov med løn, som er tildelt mor, bliver justeret til 10 ugers barselsorlov, og 4 ugers øremærket forældreorlov. Mor har således ret til 10 ugers barselsorlov med løn og 9 ugers forældreorlov med løn. De gældende betalingsrettigheder for omdøbte uger ændres ikke.

Resten af betalingsreglerne for fravær under graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov fortsætter uændret.

For adoptanter justeres de nuværende uger med betaling, så der er ret til op til 10 ugers løn i de første 10 uger efter modtagelse af barnet under forudsætning af, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion. De 4 overskydende uger med betaling overføres som i den skitserede overgangsordning til 4 ugers betalingsret til mødre under forældreorlov. Tilsvarende anvendes de øvrige betalingsbestemmelser under forældreorlov som i den ovenfor skitserede overgangsordning for forældreorlov

2023-2025

Transport- og Logistikoverenskomst

794636

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

ATL
H.C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 33 77 47 27
atl.dk

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk