

2025-2028

Jernbane- overenskomsten for ikke-faglærte

Overenskomst indgået mellem

DI overenskomst I (JA) og 3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

For

Ikke-faglærte arbejdere under trafikdepot- og
bane afdelingen ved jernbanerne

3F-varenummer 3009
DI nr. 854601



JERNBANEOVERENSKOMSTEN FOR IKKE-FAGLÆRTE

Mellem

DI Overenskomst I (JA)

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

for

For ikke-faglærte arbejdere under trafik-, depot- og baneafdelingen ved jernbanerne

3F-varenummer: 3009

DI nr. 854601

INDHOLD

Forord	4
§ 1 Tillidsrepræsentanter	5
§ 2 Lokale aftaler	13
§ 3 Arbejdstid	14
§ 4 Timeløn	15
§ 5 Ungarbejdere	17
§ 6 Produktivitetsfremmende lønsystemer	17
§ 7 Overarbejde og afspadsering	18
§ 8 Anciennitetstillæg	19
§ 9 Opsigelse	20
§ 10 Fratrædelsesgodtgørelse	22
§ 11 Ubekvemme arbejdstider m.m.	23
§ 12 Rejsetid	25
§ 13 Holddrift	25
§ 14 Akkord	26
§ 15 Mødetillæg	26
§ 16 Velfærdsforanstaltninger	27
§ 17 Undtagelser	27
§ 18 Lønudbetaling	28
§ 19 Arbejdstøj	29
§ 20 Søgnehelligdage	29
§ 21 Særlig opsparing	29
§ 22 Ferie	30
§ 23 Feriefridage	32
§ 24 Seniorordning	33
§ 25 Sygelønsordning og arbejdsskader	35

§ 26 Adgang til lønoplysninger	37
§ 27 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	39
§ 28 Underleverandører og vikarer.....	39
§ 29 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer.....	41
§ 30 Kompetenceudvikling og uddannelse	42
§ 31 Orlov	49
§ 32 Deltidsansættelse.....	50
§ 33 Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	50
§ 34 Barsel	53
§ 35 Pension.....	56
§ 36 Udviklingsfonde.....	58
§ 37 Sociale foranstaltninger	59
§ 38 Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel	59
§ 39 Varighed	60
Bilag 1	
Forbud mod anden erhvervsmæssig beskæftigelse	62
Bilag 2	
Metro Service A/S	63
Bilag 3	
Pension for personer ansat i fleksjob	65
Bilag 4	
Kompetenceudviklingsfond	66
Bilag 5	
Implementering af direktiv (EU) 2019/11-52 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	70
Bilag 6	
Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing	77
Bilag 7	
Ansættelsesaftaler	80

Bilag 8

Natarbejde	81
------------------	----

Bilag 9

Implementering af Ligelønsloven mv.	86
--	----

Bilag 10

Særlig arbejdstidstilrettelægning	90
---	----

Bilag 11

Seniorpolitik	94
---------------------	----

Bilag 12

Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transportgruppe.....	95
---	----

Bilag 13

Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond..	100
---	-----

Bilag 14

Elektroniske dokumenter.....	101
------------------------------	-----

Bilag 15

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse ...	102
--	-----

Bilag 16

Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde	104
--	-----

Bilag 17

Uddannelsesrepræsentant.....	105
------------------------------	-----

Bilag 18

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	106
--	-----

Bilag 19

Organisationsaftale om databeskyttelse.....	107
---	-----

Bilag 20

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	108
--	-----

Forord

Med denne udgave af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte er protokollaterne fra fornyelsen af overenskomsten marts 2025 indarbejdet.

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

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

Nærværende overenskomst angår løn- og arbejdsforhold for de ved DI Overenskomst I (JA) under trafikafdelingen, depotafdelingen og baneafdelingen beskæftigede ikke-faglærte arbejdere.

§ 1 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Hvor vælges en tillidsrepræsentant

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

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

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

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

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

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

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

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

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt DI for de pågældende virksomheder,

der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

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

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

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

Stk. 5 Fællestillidsrepræsentant

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

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6 Andre muligheder for valg

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

Stk. 7 Samarbejde og opgaver

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 2, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

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

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

Stk. 8 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 4 arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9 Funktion i arbejdstiden

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

”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 senest dagen før underrette, med angivelse af tidspunkt og varighed.

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

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

Stk. 10 Aflønning og vederlag

A. Aflønning

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

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

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

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

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

Vederlaget udgør

- med et valggrundlag op til og med 49 personer kr. 9.000 pr. år,
- med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer kr. 16.500 pr. år,
- med 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 Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærtes § 1, stk. 10, 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 Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 11 Klubformand

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

Stk. 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

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

Stk. 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F's Transportgruppe 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. 14 Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 9.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse, jf. §30, stk. 4C.

Stk. 16 Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

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

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

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

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

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

B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

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

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

C. Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 9, D.

D. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

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

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

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

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

E. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

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

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

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

§ 2 Lokale aftaler

Stk. 1

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

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

- a. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 3, stk. 2 til 5, samt Bilag 10. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges.

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

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

Stk. 2

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

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

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. 3

De lokale parter er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

§ 3 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale tjenestetid er 37 timer pr. uge.

Årsnorm på fuldtid er 1.924 timer.

Stk. 2

Den normale ugentlige arbejdstid fordeles på 4 eller 5 dage, hvor ingen arbejdsdag kan være på under 5,5 timer.

Der træffes lokalt fast aftale om, på hvilke dage arbejdstiden er 7 timer.

Fordeles den ugentlige arbejdstid på 4 dage kan ingen arbejdsdag være over 9,25 effektive arbejdstimer.

Stk. 3

Der skal afholdes 104 fridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, dobbeltfridage på mindst 60 timer, men der kan individuelt aftales dobbeltfridage på mindst 56 timer.

Stk. 4

Baneafdelingens arbejdstid lægges normalt mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 efter nærmere aftale med 1 eller 2 spisepauser på normalt en halv time.

Stk. 5

Der kan lokalt træffes aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.

Arbejdstiden kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Perioden kan ikke strækkes ud over 10 uger ekskl. ferie.

En sådan aftale skal foreligge skriftligt og må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

Stk. 6

Ændringer af arbejdstiden skal senest ske ved normal arbejdstids ophør kalenderdagen før vagten.

§ 4 Timeløn

Stk. 1

Den gældende timeløn er, med virkning fra den lønningsuge hvori 1. marts falder,

1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 167,83	kr. 172,58	kr. 177,08

Timelønnen indeholder betaling for forskudt arbejdstid, smudsigt arbejde og andre gener af normalt forekommende karakter i forbindelse med udførelse af tjeneste ved jernbanearbejde, postarbejde og rengøring mv.

Stk. 2

Mindstebetalingen for timelønsarbejde er for 4 timer, dog 7 timer, når arbejdet påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse. Denne bestemmelse gælder ikke for de på turlisten opførte arbejdere.

Note:

For så vidt angår afspadsering under sygdom, henvises der til § 25, stk. 6.

Stk. 3

For forgæves fremmøde, hvor arbejderens uden egen skyld ikke kommer i arbejde, ydes der betaling for mindst 7 timer.

Stk. 4 Lokalløn**a. Timeløn med lokalløn**

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

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

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

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

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 overenskomster, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkomende lønnsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

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

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 5 Ungarbejdere

Ungarbejdere kan ansættes med minimum 6 timer og maksimum 37 timer pr. uge. § 4, stk. 2 og 4 er således ikke gældende. Der kan lokalt aftales tilpasning af bestemmelserne om overarbejde for unge ansatte med mindre end 37 timers beskæftigelse.

Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønssatser for voksne medarbejdere:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved alle overenskomstfastsatte tillæg, dog således at § 11 og §§ 13 til 15 ikke er gældende, dog er bestemmelsen i § 11, stk. 2, om natpenge gældende.

§ 6 Produktivitetsfremmende lønsystemer

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

§ 7 Overarbejde og afspadsering

Stk. 1

For arbejde ud over den normale, daglige arbejdstid betales følgende tillæg:

- For den første time betales 50%
- For den anden time betales 75%
- Derefter 100%

af den i § 4, stk. 1, nævnte timeløn.

Stk. 2 Afspadsering af systematisk overarbejde

Overarbejde bør så vidt muligt undgås, men der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser m.m.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Bilag 10, stk. 4, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalendergave før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

Stk. 3 Afspadsering gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 2

Der sker som hovedregel afspadsering af overarbejde. Der kan i stedet for afspadsering ske aflønning for de opsparede timer, når det er driftsmæssigt begrundet samt i øvrigt efter aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte ansatte.

Stk. 4

Der betales ikke overarbejdstillæg til arbejdere, som arbejder efter en forud tilrettelagt turliste, førend det for lønningsperioden normerede timetal er overskredet.

Stk. 5

Ved tilsigelse til overarbejde, som ikke udføres i fortsættelse af den normale arbejdstid, og som ikke fremgår af turlisten, betales 1 ekstra 100%-overarbejdstime, jf. § 4, stk. 1, og § 7, stk. 1.

§ 8 Anciennitetstillæg

Stk. 1

Mere fast beskæftigede medarbejdere kan antages på månedsløn, der udgør den i § 3 gældende årsnorm gange den gældende timeløn i henhold til § 4, stk. 1 divideret med 12, samt følgende anciennitetstillæg:

Efter 1 år pr. måned	kr. 1.018,11
Efter 3 år pr. måned	kr. 1.170,42
Efter 5 år pr. måned	kr. 1.330,75

Til timelønnede, jf. § 4, stk. 2, udbetales anciennitetstillæg således:

Efter 1 år pr. time	kr. 6,35
Efter 3 år pr. time	kr. 7,30
Efter 5 år pr. time	kr. 8,30

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til modregning heri.

Ved ansættelse tillægges der anciennitetstillæg for dokumenteret forudgående beskæftigelse af tilsvarende art.

Stk. 2

Som afbrydelse i arbejdsperioden med den virkning, at den opnåede anciennitet bortfalder, regnes principielt kun sådanne afbrydelser, som er forårsaget af medarbejderens opsigelse af arbejdsforholdet.

Stk. 3

I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges af banen, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer den pågældende den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Stk. 4

Under sygeperioder, ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst under arbejde, orlov samt under militære genindkaldelser, bevares den på afbrydelsestidspunktet hos banen opnåede anciennitet, uanset periodens varighed, idet fraværperioderne dog ikke beregnes som anciennitetstid.

Stk. 5

For ugelønnede arbejdere kan arbejdstiden over en 4 ugers eller månedlig turnus variere med 4 timer mere eller mindre pr. uge end foran anført, uden fradrag i ugelønnen og uden betaling for overtid. Overtid afregnes i øvrigt for ugelønnede arbejdere med de i § 7 nævnte satser pr. uge.

§ 9 Opsigelse

Stk. 1

Efter 6 måneders ansættelse er varsel fra arbejdsgiver 2 uger. Herefter er følgende opsigelsesvarsler gensidigt gældende:

Efter 1 års ansættelse	1 måned
Efter 3 års ansættelse	2 måneder
Efter 5 års ansættelse	3 måneder
Efter 8 års ansættelse	4 måneder

Fra arbejderside dog højst 1 måned.

Stk. 2

I tilfælde af brud på ovennævnte bestemmelser erlægger den part, som ikke har overholdt varslet, til den anden part, en bod, som svarer til lønnen for de manglende varslingsdage.

Stk. 3

Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at arbejderen kan fratræde arbejdet tidligere, hvis det er foreneligt med banens tarv.

Stk. 4

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første fraværsdag, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Pr. 1. maj 2025 er følgende gældende:

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges indtil 84 kalenderdage, regnet fra første fraværsdag, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 5

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 § 30, stk. 4, pkt. A, litra 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 fire uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

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

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

§ 10 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 15** (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

Note:

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

§ 11 Ubekvemme arbejdstider m.m.

Stk. 1

Til ansatte under denne overenskomst ydes der et dagtillæg på

1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Kr. 62,75	kr. 64,95	kr. 67,22	kr. 69,57

når der arbejdes udenfor tjenestestedet, og tjenesten medfører et fravær på mindst 3 timer.

Stk. 2

For arbejde udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.00 betales et tillæg pr. time på

1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Kr. 33,89	kr. 35,08	kr. 36,30	kr. 37,57

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

Se Bilag 8 om natarbejde.

For arbejde på delt vagt op til sammenlagt højst 11 timer betales med kr. 57,37 pr. dag.

Ved medarbejderens overnatning på fremmed sted betales kost og logi af arbejdsgiveren efter godkendt regning. I disse tilfælde dækker arbejdsgiveren omkostninger med offentlige transportmidler til fremmed sted, med mindre anden betaling aftales, eller arbejdsgiveren sørger for anden transport.

Stk. 3

For rådighedstjeneste grundet vejrlig betales minimum pr. time

1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Kr. 28,16	kr. 29,15	kr. 30,17	kr. 31,22

Ved rådighedstjeneste, der alene omfatter søgnehellidage og/eller lørdage efter kl. 14.00, udgør tillægget i stedet pr. time

1.3.2025	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
Kr. 42,45	kr. 43,94	kr. 45,47	kr. 47,07

Der kan lokalt forhandles eventuelt forhøjede tillæg i forhold til kvalifikationer og arbejdets art.

Ved tilkald under rådighedstjeneste bortfalder betaling af rådighedstjeneste, og der betales normal timeløn plus overarbejdsbetaling i henhold til overenskomsten.

Stk. 4

For arbejdere opført på turliste betales altid for den på turlisten anførte arbejdstid, idet der dog garanteres sådanne arbejdere en gennemsnitlig arbejdstid i henhold til § 3, stk. 1, inden for en turnus på 4 uger eller en måned.

Stk. 5

Udkald til natarbejde, kl. 22.00 til kl. 06.00, skal varsles 3 gange 24 timer før eller betales med 100% overtidstillæg indtil varslingsperioden er udløbet.

Stk. 6

For arbejde på lørdage efter kl. 14.00 samt på søn- og helligdage betales til timelønnede tillæg, jf. § 7, stk. 1.

Såfremt mindst halvdelen af vagten på lørdage ligger efter kl. 14.00, ydes ovennævnte tillæg til hele vagten.

Såfremt der sker ændringer på jernbanernes øvrige område af tidspunktet kl. 14.00, ændres nærværende overenskomst tilsvarende.

Stk. 7

Arbejdere, der erholder tillæg for lørdage og søndage, som foran anført, kan ikke samtidig oppebære overarbejdstillæg eller natpenge.

Stk. 8

Ved arbejde på søn- og helligdage regnes døgnet fra midnat til midnat. Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag regnes som helligdage. 1. maj regnes som helligdag fra kl. 12.00.

§ 12 Rejsetid

Hvor medarbejderen skal møde et andet sted end medarbejderens faste arbejdssted(er), betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

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

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale.

§ 13 Holddrift

Der er adgang til at etablere holddrift, kontinuerlig drift mv. I så fald anvendes den mellem DIO II og 3F's Transportgruppe aftalte Fællesordning for arbejde i holddrift, med de ændringer der måtte aftales

mellem DIO II og 3F's Transportgruppe vedrørende Fællesoverenskomsten.

§ 14 Akkord

Stk. 1

Anlægsarbejder ved baneafdelingen bør så vidt muligt udføres i akkord. Nedenstående arbejder kan af hver af parterne kræves udført i akkord.

- Strækingsvis udveksling af spor, når udvekslingen omfatter skinner, forbindelsesdele, sveller og ballast på en strækning på mindst 1 kilometer, der ikke behøver at være sammenhængende.
- Lægning og optagning af hele sporskifter og krydsningssporskifter.
- Strækingsvis optagning af spor (skinner, sveller og forbindelsesdele) samt læsning og aflæsning af materialerne fra dette.
- Nedgravning af kabler, for så vidt strækningen udgør mindst 1 kilometer, der ikke behøver at være sammenhængende.

Stk. 2

Er parterne enige om, at et akkordpligtigt arbejde ikke egner sig for udførelse i akkord, kan det udføres i timeløn med et tillæg pr. time på kr. 6,12.

Stk. 3

Er parterne ikke enige, som foran anført, eller kan lokal enighed om akkordfastsættelsen ikke opnås, afgøres uenigheden efter de sædvanlige fagretlige regler.

§ 15 Mødetillæg

Der ydes et specielt tillæg pr. dag ved rettidigt fremmøde og ferie på kr. 68,75.

Tillægget ydes ikke under perioder med sygdom, barsel/anden orlov og uddannelse.

§ 16 Velfærdsforanstaltninger

Stk. 1

Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomst-forhold.

Stk. 2

Såfremt skurene udviser mangler i forhold til nævnte bekendtgørelse, betaler banen 65% af timelønnen pr. arbejdsdag, jf. § 4, af de nedenfor nævnte skurpenge. Eventuelt påtalte mangler skal udbedres i henhold til lovgivningen.

Stk. 3

Ved anlægsarbejder, der ikke varer ud over 3 dage, samt hvor det i praksis er ugørligt at opstille skur, er banen berettiget til ikke at opstille skur, men der betales i så fald en erstatning pr. arbejdsdag på 65% af timelønnen, jf. § 4.

Stk. 4

Ved andre vedligeholdelsesarbejder skal der gives arbejderne adgang til at indtage deres måltider under rimelige forhold.

Såfremt der ikke stilles skur til rådighed, jf. stk. 1, ydes der en betaling på 25% af 65% af timelønnen pr. arbejdsdag, jf. § 4.

§ 17 Undtagelser

Stk. 1

Chauffører er undtagne fra nærværende overenskomst i de tilfælde, hvor der for disse foreligger overenskomst mellem banerne og 3F eller en af 3F's lokale afdelinger.

Stk. 2

Undtaget fra nærværende overenskomst er endvidere rengøringsarbejde, som udføres af rengøringsentreprenører, eller efter lokal aftale med stationsbestyrere som led i disses ansættelsesforhold.

§ 18 Lønudbetaling

Stk. 1

For medarbejdere, der ansættes med henblik på varig beskæftigelse, overgår de senest efter 9 måneders ansættelse til månedsløn, der udbetales bagud. Ved overgang til månedsløn betales der fuld løn under sygdom, jf. § 4, stk. 1 samt § 8, stk. 1. Samtidig bortfalder feriegodtgørelse, søn- og helligdagsgodtgørelse, og der udbetales normal løn på skæve helligdage. Lønnen udbetales den sidste hverdag i måneden.

For ansatte, der ikke er overgået til månedsløn, er lønningsperioden på 2 uger, og lønnen udbetales om torsdagen, så vidt muligt forinden arbejdstidens ophør. Er torsdagen en helligdag, betales lønnen dagen forud.

Stk. 2

Lønudbetaling kan finde sted ved kontant, ved check eller ved indbetaling i pengeinstitut.

Lønnen for timelønnede kan omlægges til månedsvis lønudbetaling.

Overgangen til månedsvis lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

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

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

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

§ 19 Arbejdstøj

Arbejdstøj, værnemidler og vinterbeklædning udleveres af virksomheden i relevant og fornødent omfang, idet der lokalt kan aftales regler herom. Vask og vedligeholdelse af særlig beklædning og særlige værnemidler afholdes af virksomheden i det omfang, der findes lovgivning herom.

Denne aftale medfører ikke automatisk bortfald af eksisterende lokalt indgåede aftaler.

§ 20 Søgnehelligdage

Til såvel månedslønnede som timelønnede betales normal løn på søgnehelligdage.

§ 21 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2025	1.3.2026	1.3.2027
8 %	9 %	10 %

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

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

- Midler på særlig opsparing ud over 3% udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 3% 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.

§ 22 Ferie

Stk. 1

Ferieloven er gældende, dog udbetales 1,5% i særlig feriegodtgørelse for ansatte på månedsløn. Såfremt den ansatte i ferieåret (fra 1. september til 31. august) er overgået til månedsløn, kan den ansatte i ferieafholdelsesperioden vælge at afholde ferie med løn og 1,5% feriegodtgørelse eller holde ferie uden løn i det antal dage, for hvilke der er optjent feriepenge. Der foretages fradrag, jf. stk. 2.

Stk. 2

Medarbejdere, der er ansat eller overgået til månedsløn, jf. stk. 1 i ferieåret (fra 1. september til 31. august), og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse, er berettiget til i ferieafholdelsesperioden at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af 1/1.924 af årslønnen for hver time, der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag.

Stk. 3

For dage, hvor der afholdes ferie med løn, bortfalder feriegodtgørelse, og alene særlig feriegodtgørelse udbetales, jf. Ferieloven.

Stk. 4

Medarbejdere, der ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end på optjeningstidspunktet, oppebærer løn under ferie med samme brøkdel, som tjenesten på optjeningstidspunktet har andraget, jf. Ferielovens § 17, stk. 2.

Stk. 5

Til deltidsansatte, der i ferieåret (fra 1. september til 31. august) har udført tjeneste, som ikke er afspadseret, ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at dette er blevet vederlagt som overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse med 12,5%, der vil i så

fald ikke samtidig heraf kunne ydes særlig feriegodtgørelse for denne tjeneste.

Stk. 6 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. 7

I forbindelse med udstedelse af feriekort er DI's feriekortaftale gældende.

Stk. 8 Ferie på forskud

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at

optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges 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.

§ 23 Feriefridage

Stk. 1

Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i 9 måneder har ret til feriefridage.

Stk. 2

Der ydes 5 feriefridage. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

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

Stk. 3

Der ydes 1 ekstra fridag med løn, jf. § 20. Denne fridag forudsættes at falde på fredagen efter Kr. Himmelfartsdag, såfremt der ikke aftales anden placering mellem parterne.

Stk. 4

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

Stk. 5

Kompensation for ikke afholdte feriedage udbetales ved ferieårets udløb eller ved fratræden. Har medarbejderen afholdt flere feriefri-dage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løntilgodeha-vende.

§ 24 Seniorordning

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

Stk. 1 Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfri-dage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virk-somhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for pla-ceringen af feriefridage, jf. § 23, stk. 3.

Stk. 2 Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a. Medarbejderens særlig opsparing.
- b. Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 35, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og admini-strationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c. Selvbetalt frihed.

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

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

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

Når medarbejdere på fuld lønsordningen afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfriday.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 23, stk. 5.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 24.

Stk. 3 Ind- og udtræden af seniorordningen

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

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

Stk. 4 Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 23.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 25 Sygelønsordning og arbejdsskader

Stk. 1

Sygedagpengeloven samt Arbejdsskadessikringsloven er gældende.

For medarbejdere, der ikke aflønnes månedsvi, ydes der fuld løn, hvis de har sygefravær som følge af en arbejdsskade.

Stk. 2

Indtræffer under arbejdets gang et ulykkestilfælde/sygdom, der medfører uarbejdsdygtighed, betaler arbejdsgiveren for den resterende del af dagen vedkommendes sædvanlige løn.

I øvrigt betaler arbejdsgiveren løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengeloven.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

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

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

Stk. 3

Sygeløn til ansatte, der ikke er på månedsløn, ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 dage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes

arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Følgende er gældende pr. 1. maj 2025:

Sygeløn til ansatte, der ikke er på månedsløn, ydes af arbejdsgiveren i indtil 70 dage, regnet fra første hele fraværsdag.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften her til.

Stk. 4

Sygelønningen udgør fuld løn, jf. § 4, stk. 1 samt § 8, stk. 1, dog højst 37 timer om ugen.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 25.

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. 5

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

Stk. 6

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

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

§ 26 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 forges have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

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

Stk. 3 Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

Note:

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

Stk. 4 Inddragelse af organisationerne

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

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

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

Stk. 5 Fortrolighed

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

Note:

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

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 27 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.

§ 28 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 baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2 Optagelse i DI

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

Stk. 3 Vikarer fra vikarbureauer

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

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

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

Stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for

brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

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

§ 29 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 kutymmer 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.

§ 30 Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

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

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

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

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

Stk. 2 Det lokale samarbejde

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

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

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmark's hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

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

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

Stk. 3 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

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

"Sædvanlig overenskomstmæssig løn" 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 med ubekvemme arbejdstider, jf. § 11, stk. 2 og på skiftehold efter "Fællesordning for arbejde i holddrift", jf. § 13, medregnes desuden tillægget efter henholdsvis § 11, stk. 2 og Fællesordning for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1 pr. fraværstime med henholdsvis tillæg i henhold til § 11, stk. 2 og skifteholdstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4 Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

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

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter 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 4 timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

C. Erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

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

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes

på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administratør 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-administratør.

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.

Ved uddannelse efter punkt F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul, dvs. meritkurser og svendeprovemodul, betales medarbejderen dog sædvanlig løn jf. stk. 3.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af § 9, stk. 5.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

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

Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

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

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

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

F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. punkt E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb, opnå støtte til at uddanne sig modfaglært niveau indenfor sit jobområde.

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

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse sædvanlig overenskomstmæssig løn jf. stk. 3.

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

Svendeprovemodulet opnås ved, at medarbejderen indskrives på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af sædvanlig løn efter stk. 3, støtte fra HTSK-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

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

Note:

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

Stk. 5 Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 11, stk. 2 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1.

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

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

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

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A og B, og § 9, stk. 5, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

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

hvor medarbejderen deltager i uddannelse efter stk. 4, punkt F, kan virksomheden søge supplerende støtte i HTSK-fonden til at dække den fulde udgift til sædvanlig overenskomstmæssig løn.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 4 "Kompetenceudviklingsfond".

§ 31 Orlov

Stk. 1

Medarbejderne har ret til orlov uden løn i henhold til Barselslovens § 26 om alvorligt syge børn, samt Lov om social service, § 119 om personer, der passer døende i eget hjem.

Stk. 2

Orlov tilstås i maksimalt 7 måneder. Såfremt der er behov for yderligere orlov, træffes i hvert enkelt tilfælde aftale mellem medarbejderen og den enkelte virksomhed under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Stk. 3

Anmodning om orlov skal meddeles så hurtigt som muligt, dog mindst med 14 dages varsel.

Stk. 4

Kortere varsel kan aftales, hvis der er mulighed for at skaffe kvalificeret afløsning.

Stk. 5

Senest 14 dage inden orlovsperiodens udløb skal den, der har orlov, meddele virksomheden, om genindtræden i stilling ønskes.

Stk. 6

Når den, der har orlov, ønsker at genindtræde i stillingen, meddeles dette straks, og genindtræden finder sted så hurtigt som muligt.

§ 32 Deltidsansættelse

Stk. 1 Allerede ansatte

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

Stk. 2 Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

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

Stk. 3 Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

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

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 3, stk. 3 anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, bør kun undtagelsesvis finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

§ 33 Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørnsomsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1 Børns sygdom

Der ydes frihed med løn til barns første hele sygedag.

Følgende betingelser skal ligeledes være opfyldt:

- Barnet er under 15 år og har ophold hos den ansatte.
- Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet.
- Tjenestefriheden kan forenes med tjenestestedets forhold.

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 de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 21.

Stk. 2 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere, 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.

Stk. 3

Under tjenestefrihed til barns første hele sygedag efter stk. 1 har den ansatte ret til løn, jf. § 25, stk. 4.

Stk. 4

Hvis ordningen misbruges, kan adgangen til fravær inddrages.

Stk. 5 Børneomsorgsdage

Medarbejdere, 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 pr. dag fra særlig opsparing, jf. § 21.

Stk. 6 Børns hospitalsindlæggelse

Der indrømmes frihed med fuld løn til medarbejdere, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene 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.

Stk. 7 Børnebørns-omsorgsdage

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

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

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

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

Stk. 8 Ledsagelse af nærtstående

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

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående

i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

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

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

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

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

§ 34 Barsel

Stk. 1

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

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

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

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

Note:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 7.

Stk. 2

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

Stk. 3

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn. Et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn

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

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6

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

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet	Op til 17 uger (pr. 1.	Op til 23 uger (pr. 1.	Op til 15 uger (pr. 1.

fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	juni 2025: 19 uger) ef- ter fødsel	juni 2025: 25 uger) ef- ter fødsel	juni 2025: 17 uger) ef- ter fødsel
--	--	--	--

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

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

Stk. 7 Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 34, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 34, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 35 Pension

Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i 2 måneder inden for de sidste 2 år, har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side DIO II eller DIO I (ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, ATV Arbejdsgiverforeningen for Turistvogmænd, JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening), er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør 12 pct. af lønnen Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, og arbejdsgiveren 10%.

Gældende pr. 1. maj 2025:

Bidraget udgør 13,0% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2,0% af bidraget, og arbejdsgiveren 11,0%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

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

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 den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

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

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

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

§ 36 Udviklingsfonde

Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2026 stiger beløbet til kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter, der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Parterne 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 eller
- bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Bidrag til fonden

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

Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2027 tilføres 0,60 kr. pr. præsteret arbejdstime.

Herudover henvises til Bilag 13. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

Stk. 3

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond bortfalder det første år af medlemskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.

§ 37 Sociale foranstaltninger

Med arbejdere, der under udførelse af arbejdet impliceres i ulykker, overfald, overgreb osv., tilbydes psykologhjælp.

§ 38 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel

Stk. 1 Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

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

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

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

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

Stk. 2 Opgaver

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

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

Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3 Rekvirering af bistand

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

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

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

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

Stk. 4 Konkrete uoverensstemmelser

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

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

§ 39 Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2025, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i

henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 13. marts 2025

DI Overenskomst I
v/DI

3F Fælles Fagligt Forbund,
Transportgruppen

Anida M. Ocuz

Karsten John Kristensen

BILAG 1

Forbud mod anden erhvervsmæssig beskæftigelse

Som fuldtidsbeskæftiget under nærværende overenskomst er det ikke tilladt at have anden erhvervsmæssig beskæftigelse hos andre arbejdsgivere.

I tvivlstilfælde optages der forhandling mellem DIO I (JA) og 3F's Transportgruppe.

BILAG 2

Metro Service A/S

Der er 21. august 2003 indgået følgende aftale gældende for virksomheden Metro Service A/S som bilag til den for virksomheden gældende overenskomst mellem DIO I (JA) og 3F's Transport-gruppe.

For medarbejdere, der arbejder på skiftehold, omfattet af nærværende protokollat, er "Fællesordning for arbejde i holddrift" med de heri anførte tillægssatser gældende. Dog betales endvidere et kompenserende genetillæg på kr. 4,37 pr. time for medarbejdere på skiftehold. Reglerne om tillæg i henhold til § 11, stk. 2 og stk. 5, § 14 og § 15 er ikke gældende for medarbejdere på skiftehold

Fast nathold

Der er indgået følgende aftale vedrørende medarbejdere på fast nathold (hold, hvor arbejdstiden påbegyndes efter kl. 17.00 og slutter efter kl. 24.00 samt, hold hvor arbejdstiden både påbegyndes og afsluttes efter kl. 24.00 inden for samme driftsdøgn, jf. Fællesordningens for arbejde i holddrift, § 1 stk. 5).

Virksomheden kan etablere fast nathold. Betaling til en medarbejder på fast nathold består af timeløn i henhold til § 4, stk. 1, evt. anciennitetstillæg i henhold til § 7, stk. 1, samt et kompenserende genetillæg på kr. 14,00 pr. time (for smudsigt arbejde og arbejde uden for tjenestestedet m.m.) for medarbejdere på skiftehold. Arbejdstidstillæggelse og tillægsbetaling sker i henhold til Fællesordning for arbejde i holddrift. Der betales ikke tillæg i henhold til § 4, stk. 2, § 11, stk. 1, stk. 2 og stk. 5, § 14 og § 15 for medarbejdere på fast nathold.

Ved overførsel af en medarbejder fra fast nathold til arbejde i skiftehold gælder de almindelige regler om overgang til holddrift i Fællesordning for arbejde i holddrift. For øvrigt arbejde gælder alene overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid, betaling mv.

Supplerende aftale for Metro Service A/S

Der er indgået følgende supplerende aftale gældende for virksomheden Metro Service A/S som bilag til den for virksomheden gældende overenskomst mellem DIO I (JA) og 3F's Transportgruppe vedrørende ungarbejdere.

Parterne kunne konstatere, at der ikke findes specielle bestemmelser vedrørende ungarbejdere i overenskomsten og er blevet enige om følgende særlige bestemmelser, der er gældende, indtil sådanne bestemmelser eventuelt gennemføres for området i enighed, eller at denne aftale opsiges med 3 måneders varsel af en af parterne.

Ungarbejdere kan ansættes med minimum 6 timer og maksimum 37 timer pr. uge. § 4, stk. 2 og 3 er således ikke gældende. Der kan lokalt aftales tilpasning af bestemmelserne om overarbejde for unge ansatte med mindre end 37 timers beskæftigelse.

Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønssatser for voksne medarbejdere:

17-årige	80%
Andre	60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved alle overenskomstfastsatte tillæg, dog således at § 11 og § 15 ikke er gældende.

Note:

I teksten er supplerende aftale for Metro Service af 29. februar 2004 implementeret i andet afsnit.

BILAG 3

Pension for personer ansat i fleksjob

Følgende er gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten.

Overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning fraviges 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 en forudsætning for ovennævnte ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes 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.

BILAG 4

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. § 30.

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

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 30, stk. 1 opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder.

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

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra DIO II og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4 Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem DI og 3F's Transportgruppe, 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 § 30.

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

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

Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 6 Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

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

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

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

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

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

Stk. 7 Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem DI og 3F's Transportgruppe indgået overenskomst

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

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem DI og 3F's Transportgruppe, 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 DI og 3F's Transportgruppe.

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 5

Implementering af direktiv (EU) 2019/11-52 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomst for ikkefaglærte, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte, 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. Arbejdsmønster

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

		henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	
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 lønde, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønens udbetalingstermin er.	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 arbejds mønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres udover disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses,	Individuelt	1 måned

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

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

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

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

Stk. 1.

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse

C	Eventuelle ydelser i kontakter 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, udstationslandets 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 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2.

Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på

rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte 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 (arbejdsvilkårsdirektivets 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. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

BILAG 6

Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing

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

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO I (JA) 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.

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 1 år efter indmeldelsen.
- Senest 1 år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

Særlig opsparing

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag, som § 21, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 21, fraregnet 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21.

For så vidt angår de 5,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,25 pct. (fra 1. marts 2026 1,50 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,50 pct. (fra 1. marts 2026 3,00 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,75 pct. (fra 1. marts 2026 4,50 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 5,00 pct. (fra 1. marts 2026 6,00 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

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

Note:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 5% (fra 1. marts 2026 6%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 5% (fra 1. marts 2026 6%) af medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

BILAG 7

Ansættelsesaftaler

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaf-talen kvittere for modtagelsen.

BILAG 8

Natarbejde

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Trafikstyrelsens helbreds-krav, gælder nedenstående.

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:

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

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

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes

følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

Stk. 2 Gravides natarbejde

Nar 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 § 34, 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 efter bilagets punkt 1 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 helbreds kontrollen.

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

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

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

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

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

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

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

Forinden kontrollens gennemførelse skal medarbejderen have en beskrivelse af helbredskontrollen og en række informationer, som fremgår af Lov om helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet. Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst 2 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 Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

BILAG 9

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 kvalifikations-system 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 krænkede 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 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt., dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

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

§ 4

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

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens 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 i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

Stk. 2

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

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 10

Særlig arbejdstidstilrettelægning

Der kan træffes aftaler om nedenstående ordninger vedr. arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse*).

Såfremt der ønskes etableret ordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under stk. 1 til 4 omhandlede eksempler, optages der forhandlinger herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af 3F, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

De indgåede aftaler kan opsiges i henhold til reglerne om lokale aftaler.

Aftalen gælder ikke for havnearbejdere.

**) Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.*

Stk. 1 Etablering af 6-dages uge

Hvor der ikke er en særlig driftsmæssig begrundelse, kræver det lokal enighed at etablere 6-dages uge, jf. indledningen til nærværende bilag.

Hvis der er tale om særlige driftsmæssige forhold, kan der på virksomhedens foranledning etableres 6-dages uge. Udgangspunktet er, at det er virksomhedens vurdering af, om det er tilfældet, der lægges til grund. Virksomhedens vurdering drøftes med tillidsrepræsentanten/medarbejderne.

Såfremt medarbejderne ikke er enige i virksomhedens vurdering, jf. afsnit 2, 2. punktum, så er det aftalt, at sagen behandles i organisationsudvalget med henblik på at afklare, om den konkrete situation falder ind under formuleringen "særlige driftsmæssige forhold".

Stk. 2 Weekendarbejde

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

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

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen og kan planlægges således, at det slutter ved arbejdstids begyndelse mandag morgen.

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

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 14.00 overarbejdstillæg med et tillæg på 50% for de første 3 timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes et tillæg på 100%. For arbejde søndag kl. 00.00 til mandag kl. 05.00 ydes et tillæg på 100%, og mellem kl. 05.00 og kl. 06.00 et tillæg på 50%. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

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

Parterne finder det naturligt, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

Stk. 3 "Fire-dages vagter"

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

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

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra kl. 14.00, begyndende med 3 timer med et tillæg på 50% og derefter med et tillæg på 100%.

Stk. 4 Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 44 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

St. 5 Deltidsansættelse

Allerede ansatte

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

Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. dette bilags indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

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

Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

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

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 3, stk. 4 anførte normale

dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, bør kun undtagelsesvis finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

BILAG 11

Seniorpolitik

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

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

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

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

Der er 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 på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside eller via rådgivning hos overenskomst-parterne.

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 12

Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transportgruppe

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 muligt.

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

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

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

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 II eller 3F's Transportgruppe begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

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

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

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

Stk. 3. Faglig voldgift

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

a. 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.

b. 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.

c. 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 1 uge før retsmødet fremsendes kopi af samtlige processkrifter til opmanden.

d. 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.

e. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten

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

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

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

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

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

Stk. 4. Organisationsudvalg

Parterne har nedsat et organisationsudvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne (DI og 3F eller en af 3F's afdelinger).
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager, hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et ple-nummøde 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 2 faste medlemmer kan suppleres af 1 eller eventuelt flere fra hver side.

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

Stk. 5. Fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra hovedudvalgene er bindende for organisationerne.

Nærværende er gældende for såvel Fællesoverenskomsten som for andre overenskomstområder, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra Fællesoverenskomsten.

BILAG 13

Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden), jf. § 36, stk. 2, tilføres bidrag som følger:

- Transportens Udviklingsfond (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU. Fra 3. kvartal 2025 udgår denne bestemmelse.
- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppen bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 3. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2025 med kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime

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

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

BILAG 14

Elektroniske dokumenter

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

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

BILAG 15

Parternes fælles forståelse af bestemmelsen 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 udenfor Danmark.

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

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

Note:

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

BILAG 16

Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde

§ 7, stk. 2. Afspadsering af systematisk overarbejde skal forstås på følgende måde:

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

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

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

BILAG 17

Uddannelsesrepræsentant

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

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

BILAG 18

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

BILAG 19

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

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

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

BILAG 20

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DI og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Jernbaneeoverenskomsten for ikke-faglærte, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

2025-2028

Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte



854601-25

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4
1604 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk