

2023-2025

Overenskomst for ansatte ved FTZ Autodele & Værktøj A/S

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst II for FTZ Autodele & Værktøj A/S og
3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

For

ansatte ved FTZ Autodele & Værktøj A/S

3F-varenummer 3016
DI nr. 899977



OVERENSKOMST FOR ANSATTE VED FTZ AUTODELE & VÆRKTØJ A/S

Mellem

DI Overenskomst II

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

for

ansatte ved FTZ Autodele & Værktøj A/S

3F-varenummer 3016

DI nr. 899977

INDHOLD

§ 1 Overenskomstens område	3
§ 2 Arbejdstid	3
§ 3 Overarbejde	4
§ 4 Forskudt tid	5
§ 5 Løn	6
§ 6 Særlig opsparing	8
§ 7 Sygdom andet fravær	9
§ 8 Graviditet og adoption	10
§ 8a Graviditet og adoption efter 1. juli 2023	11
§ 9 Børns hospitalsindlæggelse	12
§ 10 Omsorgsdage	13
§ 11 Ferie og fridage	13
§ 12 Opsigelse	17
§ 13 Fratrædelsesgodtgørelse	18
§ 14 Arbejds miljø	19
§ 15 Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	19
§ 16 Pension	27
§ 17 Særlige bestemmelser	28
§ 18 Kompetenceudvikling	28
§ 19 Lokalaftaler	31
§ 20 Seniorpolitik	31
§ 21 DA/LO Uddannelsesfonden	32
§ 22 Respekt for overenskomstsystemet	32
§ 23 Regler for behandling af faglig strid	34
§ 24 Organisationsforhold	35
§ 25 Løn- og arbejdsforhold for lager- og transportlærlinge	35

§ 26 Overenskomstens ikrafttrædelse og opsigelse	39
Protokollat 1	
Protokollat om implementering af EU-direktiver.....	41
Protokollat 2	
Protokollat om initiativer vedrørende fremme af lokallønftaler i overenskomstperioden.....	42
Protokollat 3	
Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser	43
Protokollat 4	
Protokollat om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	45
Protokollat 5	
Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger	46
Protokollat 6	
Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse	48
Protokollat 7	
Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	49
Bilag 1	
Fører kort til den digitale takograf.....	50
Bilag 2	
Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag af 8. oktober 2014	51
Bilag 3	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	53
Bilag 4	
Uddannelsesrepræsentant	60
Bilag 5	
Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.....	61

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter samtlige medarbejdere inden for lager- og transportarbejde hos **FTZ Autodele & Værktøj A/S**, såvel hovedsæde som afdelinger.

Løn- og arbejdsforhold, for medarbejdere ansat før denne overenskomsts ikrafttræden, forringes ikke som følge af nærværende overenskomst.

§ 2 Arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer mellem kl. 06.00 til kl. 18.00 på ugens 5 første dage.

Ændringer i arbejdstidens tilrettelæggelse aftales lokalt, jævnfør den mellem **DA** og **LO** indgåede aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg. Kan enighed ikke opnås, forelægges sagen den lokale 3F-afdeling.

Deltidsbeskæftigedes merarbejde ud over den normale arbejdstid, men inden for den i afsnit 1 angivne arbejdstid pr. uge, betales med sædvanlig timeløn, jf. § 5.

Af den for deltidsbeskæftigedes merarbejde udbetalte løn beregnes 6,75%, der opspares til udbetaling i forbindelse med afvikling af søgnehelligdage og feriefridage jf. § 11

Meropsparingen indbetales på samme konto som for særlig opsparing jf. § 6.

Medarbejderne skal have en samlet pause på en halv time pr. dag.

Afdelingsmøder ud over normal arbejdstid, hvor der er mødepligt, betragtes som overarbejde.

§ 3 Overarbejde

Som hovedprincip afspadseres overarbejde. Hvis medarbejderen ønsker udbetaling kan det aftales.

Stk. 1 Betaling

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg jf. § 2, beregnes med timeløn plus 50% for de første 3 overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100%.

Overarbejdstillæggene beregnes af timeløn jf. § 5.

Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100%.

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge første afsnit fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse. Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100%.

Der regnes med halve timer.

For arbejde i spisepauser ydes et tillæg på 50%, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 2 Afspadsering

Ved afspadsering beregnes timerne således, at 50%-timer afspadseres med 1,5 time, og 100%-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

Stk. 3 Andre regler

Overtidsbetaling ydes kun når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

§ 4 Forskudt tid

Stk. 1

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning.

Fællesoverenskomsten bilag 25 om natarbejde er gældende for FTZ-overenskomsten.

Stk. 2

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt. Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 06.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales pr. time:

	1.3.2023	1.3.2024
Kl. 18.00-21.00	Kr. 39,30	Kr. 40,65
Kl. 21.00-04.00	Kr. 89,25	Kr. 92,35
Kl. 04.00-06.00	Kr. 46,20	Kr. 47,80

Stk. 3

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4

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

Stk. 5

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der foruden forskudttidstillæg også overarbejdstillæg, regning ud fra den forskudte arbejdstid, jf. stk. 2.

§ 5 Løn

Stk. 1 Normalløn

Den normale timeløn følger som minimum **Fællesoverenskomsten** mellem DIO II og 3F's Transportgruppe og udregnes efter følgende:

	1.3.2023	1.3.2024
Grundtimeløn	kr. 142,95	kr. 148,70
Akkordafsavnstillæg	kr. 9,50	kr. 9,50
Anciennitetstillæg	kr. 8,15	kr. 8,15
FTZ-tillæg	kr. 5,65	kr. 5,65
I alt	kr. 166,25	kr. 172,00

Månedsnorm er 160,95 timer. Den normale månedsløn, der beregnes som timeløn gange ugentlig timetal på 37 timer gange ugenorm på 4,35 andrager:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 26.757,94	kr. 27.683,40

I konsekvens af § 18, Kompetenceudvikling, er parterne enige om, at de medarbejdere, der har gennemgået uddannelsesforløbet inden for relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelses område (f.eks. lageruddannelse på lagerområdet) og fået svendebrev, udover gældende løn erholder kr. 4,00.

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentlig afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt en gang om året. På begæring fra medarbejderen, skal virksomheden oplyse om baggrunden for vurderingen.

Stk. 2 Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

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

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

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres 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 overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

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

c. Opsigelse af lokallønsordning

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

Stk. 3 Ungarbejdere

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

17-årige	70 %
Andre	Aftales lokalt

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved overenskomstfastsatte tillæg.

Disse lønbestemmelser gælder ikke for elever, som er ansat på kontrakt i henhold til **Erhvervsuddannelsesloven**.

Stk. 4 Afregning

Der afregnes for mindst halve timer, herunder også ved overarbejde.

§ 6 Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2023	1.3.2024
7,0 %	9,0 %

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

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

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

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

§ 7 Sygdom andet fravær

Stk. 1 Udeblivelse og sygdom

Såfremt en medarbejder ikke møder på arbejdsstedet, skal meddelelse om grunden hertil, så hurtigt som muligt og senest kl. 09.00, gives arbejdsgiveren.

Medarbejdere oppebærer fuld løn i sygeperioder, indtil vedkommende igen møder på arbejde eller afskediges.

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at fraværet skyldes sygdom enten ved afgivelse af en af organisationernes godkendte sygdommeldingsblanket eller ved lægeattest.

Sygdom og afspadsering

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

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

Stk. 2 Barnets to første sygedage

I tilfælde af pasning af sygt, mindreårigt barn under 14 år, har medarbejderen ret til frihed uden lønafkorting for så vidt angår barnets første hele sygedag og anden sygedag.

Frihed gives kun til den ene forælder og kun til anden pasningsmulighed er etableret. 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.

Stk. 3 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere 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.

§ 8 Graviditet og adoption

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

Ved fravær, på grund af graviditet og fødsel i henhold til gældende lovgivning, ydes fuld løn til ansatte, der på fødselstidspunktet har været ansat i virksomheden i 9 måneder, i følgende perioder:

Kvinder: 4 uger før forventet fødsel, samt de første 14 uger efter fødslen.

Mænd: Uge 1, 2 efter fødslen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Note: For perioden frem til 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet jf. bilag 5

§ 8a Graviditet og adoption efter 1. juli 2023

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

Stk. 1

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

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

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

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 19, stk. 2.

§ 9 Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderne skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 10 Omsorgsdage

Stk. 1 Pasning af nære slægtninge

Medarbejderen erholder fuld løn i indtil 8 uger i forbindelse med pasning af alvorligt syge nære slægtninge i hjemmet.

Som nære slægtninge forstås børn, ægtefælle og forældre.

I tilfælde, hvor der udbetales offentlig refusion tilfalder denne virksomheden. Statistiske oplysninger i virksomheden som berører medarbejderne – herunder oplysninger om løn fordelt på køn – skal være tilgængelige for tillidsrepræsentanten/den lokale 3F-afdeling.

Stk. 2 Børneomsorgsdage

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

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 6.

§ 11 Ferie og fridage

Stk. 1 Almindelige bestemmelser

Vedrørende ferie henvises til **Ferieloven**.

Juleaftensdag, Nytårsaftensdag og Grundlovsdag er hele fridage med fuld løn.

Stk. 2 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. 3

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre

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

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

Stk. 4 Feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.
- b. Feriefridagene betales med fuld løn.
- c. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Dog kan feriefridage – modsat restferie – ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode.
- d. Holdes feriefridagene ikke inden kalenderåret der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, udbetales kompensation, svarende til fuld løn, sammen med den næstfølgende lønudbetaling.
- e. Der kan uanset jobskifte, ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver kalenderår, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Stk. 5 Seniorfridagsordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorfridagsordning fra 6 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at konvertere pensionsbidrag og/eller anvende indbetalingen til ”Særlig opsparing” til finansiering af seniorfridage.

Med arbejderen kan vælge mellem konvertering til 12, 24 eller 32 seniorfridage.

12 seniordage

Konverteres 5% af pensionsbidraget afvikles 11 seniorfridage finansieret af det konverterede bidrag – hertil yder FTZ yderligere én seniorfridag finansieret af virksomheden.

24 seniordage

Konverteres 10% af pensionsbidraget afvikles 22 seniorfridage finansieret af det konverterede bidrag – hertil yder FTZ yderligere to seniorfridage finansieret af virksomheden.

32 seniordage

Konverteres 10% af pensionsbidraget afvikles 22 seniorfridage finansieret af det konverterede bidrag samt yderligere 7 seniorfridage som finansieres via anvendelse af indbetalingen til ”Særlig opsparing” – hertil yder FTZ yderligere tre seniorfridage finansieret af virksomheden.

Medarbejderen skal senest 1. november give FTZ skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår. Medarbejderen skal give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Om det er 11 plus 1 dag, 22 plus 2 dage eller 29 dage plus 3 dage.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele FTZ om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. stk. 2.

Medarbejderen kan vælge at indgå i seniorfridagsordning efter samme bestemmelser uden at konvertere pension, dvs. ved egenbetaling.

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

For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke fra den særlige opsparing ved udgangen af juni måned.

Man kan ikke overføre seniorfridage til året efter, med mindre ens arbejdsgiver har afvist afholdelsen, under henvisning til forholdene på arbejdspladsen.

§ 12 Opsigelse

For medarbejdere, der er funktionærer eller får funktionærlignende ansættelsesforhold, henvises til **Funktionærlovens bestemmelser** inklusiv **Funktionærlovens § 2b**.

Stk. 1 Ikke-funktionær

For medarbejdere, der ikke er omfattet af **Funktionærloven**, fastlægges følgende opsigelsesvarsler:

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

Fra arbejdsgiverside:

Efter 13 ugers anciennitet	1 uges opsigelse
Efter 1 års anciennitet	2 ugers opsigelse
Efter 2 års anciennitet	6 ugers opsigelse
Efter 5 års anciennitet	12 ugers opsigelse

Fra arbejderside:

Efter 1 års anciennitet	1 uges opsigelse
Efter 2 års anciennitet	2 ugers opsigelse
Efter 5 års anciennitet	2 ugers opsigelse

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

Stk. 2 Afskedigelse grundet omstrukturering mv. og kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomhedens beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelse tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til maksimalt kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelse skal finde sted i opsigelsesperioden.

Under samme betingelser kan de i § 18, stk. 5 nævnte, ikke forbrugte uger, afvikles.

Stk. 3 Uarbejdsdygtighed grundet uforskyldt tilskadekomst

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

Stk. 4 Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

§ 13 Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejdere med henholdsvis 3, 4 og 5 års anciennitet i virksomheden modtager i forbindelse med opsigelse uden egen skyld kr. 5.000,00 som fratrædelsesgodtgørelse.

Ved henholdsvis 6 og 7 års anciennitet i virksomheden er fratrædelsesgodtgørelsen kr. 10.000,00.

Ved 8 års anciennitet i virksomheden er fratrædelsesgodtgørelsen kr. 15.000,00.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales ligeledes, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens §118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge.

§ 14 Arbejds miljø

I virksomheder, hvor der ikke findes sikkerhedsorganisation, kan den i henhold til § 14 valgte tillidsrepræsentant rette henstillinger eller rejse klager til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål. Hvor der findes sikkerhedsudvalg eller sikkerhedsorganisation, skal henstillinger eller klager behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation.

Parterne er i øvrigt enige om, at **Arbejds miljøloven** betragtes som implementeret i denne overenskomst. Herunder de tilhørende bekendtgørelser og anvisninger samt de af arbejdsmarkedets parter udarbejdede vejledninger.

§ 15 Regler for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Hvor kan vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med fire arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 Hvem kan vælges som tillidsrepræsentant

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

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

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

Anmærkning:

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

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Parterne er enige om, at det ved valg af tillidsrepræsentant er det medlemmer af 3F, der har stemmeret.

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

Valget er kun gyldigt, når flere end en tredjedel af de stemmeberettigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt **FTZ Autodele & Værktøj A/S**, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F.

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

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 **FTZ Autodele & Værktøjs** side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentanten

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren vælges en stedfortræder efter samme regler som for valg til tillidsrepræsentant. En således valgt stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, og indtil et år efter, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 5 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå

tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6 Andre muligheder for valg

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

Stk. 7 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentanten – 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 tillidsrepræsentanten 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 hvor der, i henhold til stk. 1, ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der udpeges en talsmand til at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet. Talsmanden er omfattet af nedenstående stk. 12, 13 og 14.

Stk. 9 Funktion i arbejdstiden

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

”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 den pågældende tillidsrepræsentant er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

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

Særligt for tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, 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.

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

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

ordninger. Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

Stk. 10 Aflønning og vederlag

A. Aflønning

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

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 samarbejdsudvalgmøder følges **Samarbejdsnævnets** retningslinjer.

B. Vederlag

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

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

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

Vederlaget udgør

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Stk. 11 Klubformand

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

Stk. 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 6 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 10 måneders varsel.

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

Anmærkning:

Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan 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, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til 3F, 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 hans organisation 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 forsat 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 § 11.

For funktionærlignende ansættelser efter § 11, afsnit 1, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Parterne enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger **Funktionærlovens § 2** om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Denne bestemmelse gælder både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

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 forsat 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.

Stk. 16 Samarbejde og opgaver

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

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 nye ambitiøse klimamål.

Stk. 17 Frihed til opgaver

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

Stk. 18 Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

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

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

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

Stk. 19 Adgang til elektroniske hjælpemidler

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til elektroniske hjælpemidler som tillidsrepræsentanterne.

§ 16 Pension

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning.

Pensionsbidraget indbetales af arbejdsgiveren samtidig med lønudbetalingen.

Alle har fra første ansættelsesdag ret til indbetaling af pension efter nedenstående fordeling. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

I fusionssammenhænge afholder FTZ eventuelle omkostninger ved flytning af eksisterende arbejdsmarkedspensionsordning til FTZ's pensionsordning.

Kontraktansatte medarbejdere på maksimalt 3 måneders ansættelse får pensionsdelen udbetalt sammen med lønnen.

Bidraget til pensionsordningen beregnes af den ferieberettigede løn. Beregningen af pensionsbidraget foretages således, som det i dag er sædvanligt i forbindelse med pensionsordninger i forsikringselskaber. Bidraget fordeler sig pr. den 1. juni 2023 således:

Arbejdsgivers bidrag	10,0 %
Lønmodtagers bidrag	2,0 %
I alt	12,0 %

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

Pensionsbidrag følger som minimum **Fællesoverenskomsten** mellem DIO II og 3F's Transportgruppe.

Ændringer af pensionsaftalen

Hvis der skal ske ændringer i pensionsaftalen, eller hvis virksomheden ønsker at skifte pensionselskab, skal overenskomstparterne forhandle sig frem til en ny pensionsaftale.

Firmapension

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

§ 17 Særlige bestemmelser

Samarbejdsaftalen mellem DA/LO er gældende.

§ 18 Kompetenceudvikling

FTZ tilstræber, at der til stadighed løbende er 15 lærlinge under uddannelse inden for overenskomstens dækningsområde. Dette kan være voksenlærlinge og ungdomslærlinge.

Stk. 1 Kompetenceudviklingsplan

FTZ udarbejder kompetenceudviklingsplaner for alle medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst.

Planen tager hensyn til såvel den enkelte medarbejders som virksomhedens ønsker.

Planen baseres på en vurdering af den enkelte medarbejders allerede erhvervede kompetencer. Den omfatter relevante aktiviteter af:

- Forberedende voksenundervisning
- Andre almene kurser
- Arbejdsmarkedsuddannelser

- De kurser medarbejderen mangler for at opnå relevant erhvervsuddannelse på faglært niveau, herunder voksenerhvervsuddannelse og ”Meritvejen”
- Andre kompetenceudviklingsaktiviteter med relevans for virksomheden eller den enkelte medarbejder

Planen revideres en gang om året eller oftere.

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. 2 Udviklingssamtale

Den enkelte medarbejder medinddrages i tilvejebringelsen og revisionen af planen, for eksempel gennem en årlig udviklingssamtale.

Stk. 3 Individuel kompetenceafklaring

Enhver medarbejder omfattet af denne overenskomst har ret til – inden for en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning – dog maksimalt 3 måneder – at deltage i en **individuel kompetenceafklaring (IKA)**, jævnfør reglerne herom i **Lov om arbejdsmarkedsuddannelser**.

Stk. 4 Læse- og regneproblemer

Enhver medarbejder omfattet af denne overenskomst har ret til – inden for en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning – dog maksimalt 3 måneder – at deltage i en test, der tager sigte på at afklare arten og omfanget af eventuelt læse- og regneproblemer samt at afklare, hvilke tiltag, der vil kunne afhjælpe problemet.

Stk. 5 Frihed til uddannelse

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed om året uden løn til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Medarbejdere har ved fortsat beskæftigelse i FTZ ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Stk. 6 Aflønning

Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer 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. Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden.

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer).

Stk. 7 Uddannelse uden for arbejdstiden

Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Stk. 8 Uddannelse på forskudt tid

Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 9 Indplacering efter uddannelse

Efter endt uddannelsestid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

Stk. 10 FTZ Akademi ”ikke funktionærer”

Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime. Fonden bliver administreret af FTZ's uddannelsesudvalg, som består af 3F-tillidsrepræsentanten, en repræsentant fra ledelsen og en administrativ medarbejder.

Uddannelsesudvalget vil bestræbe sig på at tilbyde et bredt udvalg af kurser, så der er relevante tilbud for alle medarbejdergrupper.

§ 19 Lokalaftaler

Stk. 1 Indgåelse af lokalaftaler

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

- a. Der er adgang til at supplere og fravige § 2 om ugentlig arbejdstid. 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.

I aftaler som fraviger § 2 kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling jf. § 3, stk. 1.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokalaftaler skal sendes til 3F's Transportgruppe til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

- b. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 5, stk. 2. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til 3F's Transportgruppe til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 2 Opsigelse af lokalaftaler

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

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

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

§ 20 Seniorpolitik

Det er virksomhedens overordnede holdning, at arbejdsforhold for ældre medarbejdere skal tilrettelægges så fleksibelt som muligt under

hensyntagen til såvel virksomhedens som medarbejderens ønsker og behov.

Fleksibiliteten skal bidrage til, at den enkelte medarbejders ønsker og behov skal tilgodeses med hensyn til tidspunkt og form for arbejdsophør, aftale om nedtrapning, jobskifte og ændret arbejdstid.

Virksomhedens og medarbejdernes ønsker og behov for den sidste periode af ansættelsesforholdet skal drøftes og afvejes i forbindelse med den årlige medarbejdersamtale, eller når en af parterne måtte ønske det.

Parterne anser ikke, at aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil være en hindring for medarbejdernes fortsatte mulighed for uddannelse.

Arbejdsophør

Virksomheden vil sikre, at arbejdsophøret sker på et afklaret og velovervejet grundlag med hensyn til både de menneskelige og økonomiske ressourcer.

§ 21 DA/LO Uddannelsesfonden

Til uddannelsesmæssige formål indbetaler arbejdsgiveren kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime for de af overenskomsten omfattede. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

§ 22 Respekt for overenskomstsyste

Stk. 1 Underleverandører

Virksomheden skal sikre, at underleverandører og disses underleverandører, der udfører arbejde dækket af nærværende overenskomst (f.eks. intern lager/logistik- og indlejet transportarbejde), som minimum overholder løn og arbejdstid, som beskrevet i nærværende overenskomsts bestemmelser.

Stk. 2 Oplysninger om vikarbureauer

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller 3F's Transportgruppe skal FTZ oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører opgaver på

virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til FTZ.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til FTZ, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod FTZ kan hver af parterne anmode om møde, med henblik på at få tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå at kollektive kampskridt iværksættes. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan afviges efter aftale mellem parterne.

Stk. 3 Pligt til at fremlægge oplysninger

Hvor en fagretlig sag er indledt mod et vikarbureau, skal FTZ på anmodning fra 3F's Transportgruppe oplyse, hvilke relevante overenskomstmæssige aftaler, lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid FTZ har meddelt vikarbureauet, de skal overholde ved vikarers arbejde hos FTZ.

Bestemmelsen tager sigte på, at vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold og at FTZ derfor ikke drages til ansvar for overtrædelser af disse.

Stk. 4 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til FTZ

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

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

- Vikararbejdet hos FTZ ophører på grund af arbejdsmangel hos FTZ og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat hos FTZ eller
- vikarbureauet ansætter vikaren hos FTZ i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

Stk. 5 Informationsudveksling

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

arbejde for FTZ, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

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

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 FTZ. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på FTZ's kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver hos FTZ 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.

Stk. 6 Oplysninger om underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal FTZ oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for FTZ indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til FTZ. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 23 Regler for behandling af faglig strid

Ved behandling af uoverensstemmelser mellem parterne vedrørende overenskomstens forståelse gælder "**Norm for regler for behandling af faglig strid**".

Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer er gældende for denne overenskomst.

§ 24 Organisationsforhold

FTZ finder det naturligt, at de ansatte, der er omfattet af overenskomsten, er medlem af 3F.

§ 25 Løn- og arbejdsforhold for lager- og transportlærlinge

Stk. 1 Gyldighedsområde

De i nærværende aftales fastsatte regler er gældende for lærlinge, der uddannes inden for landtransportområdet eller anden hermed ligestillet uddannelse, som er godkendt af organisationerne. Alt i henhold til **Lov om erhvervsuddannelse**.

Parterne er endvidere enige om, at **Lærlingeoverenskomsten** mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe er gældende.

Stk. 2 Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle overensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i **Lov om erhvervsuddannelse**.

Stk. 3 Organisationernes påtaleret

Klager over mangelfuld uddannelse forelægges for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i **Lov om erhvervsuddannelse**, og i øvrigt efter de mellem organisationernes aftalte regler.

Stk. 4 Den normale arbejdstid

Lærlingens normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporter tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme, som fastsat § 2.

Stk. 5 Mødepligt under skoleophold

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen.

Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfridage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde på hverdage, der måtte indgå i ferien, i det disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 6 Skoleforberedelse

Lærlinge skal i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning det er nødvendigt, for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

Stk. 7 Lønforhold

Lærlingen skal aflønnes efter nedenstående satser:

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

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser på tilsvarende måde.

Arbejdsgiveren betaler det til enhver tid fastsatte beløb for svendeprovegebyr. Arbejdsgiveren betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 5.000,00.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer kan søge dette beløb refunderet i den mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfond.

Stk. 8 EGU-elever

EGU-elever aflønnes pr. time med:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 73,92	kr. 76,51

Stk. 9 Voksenlærlinge

Medarbejdere, der påbegynder et særligt tilrettelagt voksenlæringleforløb, får i praktiktiden overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstområde, jf. § 5.

For disse medarbejdere gælder i øvrigt, at de efter uddannelse indtræder i virksomheden med de samme rettigheder som før påbegyndelsen af voksenlæringleforløbet, medmindre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør.

Uddannelsestiden ved særligt tilrettede voksenlæringleforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde modregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge og pension.

Under skoleophold udredes medarbejdernes normale løn inkl. ferie og pension. Voksenlæringlebegrebet svarer til det voksenlæringlebegreb, der anvendes i **AER-reglerne**.

Overenskomstbestemmelsen har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion i henhold til **AER-reglerne** for den pågældende voksenlærning, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, bortfalder den indføjede bestemmelse om voksenlærlinge i sin helhed.

Stk. 10 Ret til årlig lønforhandling

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

Såfremt der er en valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

Stk. 11 Løn for søgnehelldage

Der ydes aktuel løn på søgnehelldage.

Stk. 12 Overarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan sættes til at udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år, må i henhold til **Arbejdsmiljølovens bestemmelser** normalt ikke være beskæftiget mere end 8 timer pr. dag.

Afspadsning og udbetaling af overarbejde foregår efter samme retningslinjer som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

Varslingsregler for overarbejde er de samme regler som for voksne arbejdere.

Stk. 13 Ferie

- a. Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, herunder § 42 angående lærlinge.
- b. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferieloven.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normallønnen i henhold til de i § 8 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

- c. Elever med uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har op-tjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.
- d. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt

ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

- e. Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.
- f. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 14 Feriefri dage

Reglerne i overenskomstens § 11 er gældende for lager- og transportlærlinge.

Stk. 15 ATP

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16. år.

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

Stk. 16 Sygdom og tilskadekomst

Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing og pension er de samme som er fastsat i **Fællesoverenskomst** mellem DIO II og 3F's Transportgruppe.

Stk. 17 Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til gældende overenskomst.

§ 26 Overenskomstens ikrafttrædelse og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2023 og kan tidligst opsiges 1. marts 2025.

Selv om overenskomsten er udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat.

Overenskomsten erstatter alle hidtidige overenskomster med tillæg, indgået mellem koncernen og 3F.

København, den 13. marts 2023

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Karsten John Kristensen

DI Overenskomst II
**Sussi Lillia Skovgaard-
Holm**

PROTOKOLLAT 1

Protokollat om implementering af EU-direktiver

Følgende EU-direktiver er implementeret i denne overenskomst:

- **EU-direktivet om arbejdstid**
- **EU-direktivet om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang**
- **EU-direktivet om forældreorlov**
- **EU-direktivet om deltidsarbejde**
- **EU-direktiv om arbejdsvilkår**

PROTOKOLLAT 2

Protokollat om initiativer vedrørende fremme af lokallønftaler i overenskomstperioden

Overenskomstfornyelsen 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn). Parterne har i en række sammenhænge i overenskomstperioden drøftet og konstateret en række barrierer for yderligere udbredelse af muligheden for lokalløn.

Parterne er derfor enige om at følge resultaterne af drøftelserne mellem DI og 3F Transport om at fremme og understøtte lokallønftaler (protokollat 2 i Fællesoverenskomsten ved overenskomstfornyelsen 2020), herunder vil parterne løbende overveje at implementere de initiativer, som ovennævnte udvalg måtte nå til enighed om.

PROTOKOLLAT 3

Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 4

Protokollat om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at følge resultaterne af drøftelserne mellem DI og 3F Transport om den eksisterende fagretlige håndtering, og deres eventuelle anvisninger af nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter (protokollat 11 i Fællesoverenskomsten ved overenskomstfornyelsen 2020).

PROTOKOLLAT 5

Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem 3F Transport og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

PROTOKOLLAT 6

Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

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

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

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI og 3F Transportgruppen.

PROTOKOLLAT 7

Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

Det forudsætter, at der sker tilpasning i det administrative system om ansøgning og udbetaling af støtte.

Parterne er derfor enige om at følge udviklingen i relation til protokollat nr. 32 i Fællesoverenskomsten ved overenskomstfornyelsen 2020 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

BILAG 1

Førerkort til den digitale takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

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

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

BILAG 2

Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag af 8. oktober 2014

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

Sagsbehandling i Pension Danmark

Inden en sag overleveres til organisationerne sender Pension Danmark to rykkere til virksomheden.

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

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

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

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

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

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

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

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

Virksomheden pålægges endvidere en bod, der i 1. gangs tilfælde udgør 17 % af det skyldige beløb - dog minimum 1000 kroner.

Bodsbeløbet stiger i 2. og 3. gangs tilfælde til henholdsvis 25 % af det skyldige beløb - dog minimum 2.500 kroner og 33 % af det skyldige beløb - dog minimum 5.000 kroner. Gentagelsestilfælde opgøres indenfor en løbende periode på 36 måneder.

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

Referaterne fra møderne udformes med henblik på, at forbundene kan inddrive skyldige pensionsbidrag og eventuel bod direkte ved inkasso.

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

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

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

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

BILAG 3

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

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af FTZ-overenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3.

Medarbejdere, der er omfattet af FTZ-overenskomsten, 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)

1. ”Tidsplan for arbejdet”

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

2. ”Referencetimer og referencedage”

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

3. ”Arbejdsmonster”

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

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

	regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændringer af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

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

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets 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	Individuelt	Inden afrejse

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

Stk. 2.

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

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

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

BILAG 4

Uddannelsesrepræsentant

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

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

BILAG 5

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

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

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

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

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

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

2023-2025

Overenskomst for ansatte ved FTZ
Autodele & Værktøj A/S

899977-23

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

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