

**2023-2025**

# Fælles- overenskomst

**Overenskomst indgået mellem**

DI Overenskomst II

og

3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen

**For**

lagerarbejdere, chauffører  
og havnearbejdere

3F-varenummer 3022  
DI nr. 794524



# FÆLLESOVERENSKOMST

Mellem

**DI Overenskomst II (efterfølgende forkortet til DIO II)**

og

**3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen**

For

**lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere**

2023-2025

# INDHOLD

<b>Forord</b> .....	<b>7</b>
<b>Fællesbestemmelser</b> .....	<b>8</b>
§ 1 Tillidsrepræsentanter .....	8
§ 2 Lokale aftaler .....	16
§ 3 Arbejdstid .....	17
§ 3 a Alternativ arbejdstidsplanlægning .....	18
§ 4 Deltidsansættelse .....	21
§ 5 Frihed/feriefridage*) .....	22
§ 6 Seniorordning .....	24
§ 7 Særlig opsparing .....	27
§ 8 Forskudt tid*) .....	28
§ 9 Normallønninger .....	29
§ 10 Faglært tillæg .....	30
§ 11 Timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuldlønsordning .....	31
§ 12 Definition af fuld løn .....	32
§ 13 Produktivitetsfremmende lønsystemer .....	33
§ 14 Rejse- og befordingstid .....	33
§ 15 Ungarbejdere .....	34
§ 16 Lønningsperiode – lønudbetaling .....	34
§ 17 Arbejde i holddrift .....	35
§ 18 Opsigelsesregler*) .....	35
§ 19 Fratrædelsesgodtgørelse .....	37
§ 20 Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst .....	38
§ 21 Børns sygdom og børneomsorgsdage .....	40
§ 22 Børns hospitalsindlæggelse .....	41
§ 23 Barsels-, fædre- og forældreorlov .....	42

§ 23a Barsel.....	43
§ 24 Arbejdsmarkedets Tillægspension.....	45
§ 25 Pension.....	45
§ 26 Ferie og feriegodtgørelse .....	47
§ 27 Regler for behandling af faglig strid .....	49
§ 28 Adgang til lønoplysninger .....	49
§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed .....	51
§ 30 Underleverandører og vikarer.....	51
§ 31 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer.....	54
§ 32 Kompetenceudvikling og uddannelse .....	54
§ 33 Udviklingsfonde.....	60
§ 34 Nyoptagne virksomheder .....	61
§ 35 Overenskomstfravigende forsøgsordninger .....	62
§ 36 Overenskomstens varighed.....	62
<b>Særlige bestemmelser for lagerarbejdere .....</b>	<b>63</b>
§ 1 Gyldighedsområde.....	63
§ 2 Tillægsbetalinger.....	63
§ 3 Overarbejde .....	64
<b>Særlige bestemmelser for chauffører .....</b>	<b>68</b>
§ 1 Tillægsbetalinger.....	68
§ 2 Overarbejde .....	69
§ 3 Af- og pålæsning.....	71
§ 4 Førerkort til den digitale takograf.....	71
<b>Særlige bestemmelser for havnearbejdere .....</b>	<b>72</b>
§ 1 Frihed/feriefridage for løsarbejdere (havnearbejdere).....	72
§ 2 Tillægsbetalinger eller forhøjet timeløn.....	73
§ 3 Overarbejde .....	74
§ 4 Antagelse af arbejdskraft.....	75

§ 5 Ventepenge .....	76
§ 6 Mindestbetaling.....	77
§ 7 Indenbords arbejde .....	78
§ 8 Winchman.....	78
§ 9 Af- og tildækning af luger .....	79
§ 10 Nyt arbejde .....	79
§ 11 Kontaktudvalg .....	80
§ 12 Godtgørelse af arbejdsmiljørepræsentanternes indtægtstab .....	81
§ 13 Uddannelse til havnearbejdere.....	82
<b>Bilag 1</b>	
Lønopstilling for lagerarbejdere og chauffører .....	83
<b>Bilag 2</b>	
Særlig arbejdstidstilrettelægning .....	86
<b>Bilag 3</b>	
Afspadsning af overarbejde .....	90
<b>Bilag 4</b>	
Arbejdsfordeling.....	92
<b>Bilag 5</b>	
Ansættelsesaftale .....	94
<b>Bilag 6</b>	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) .....	98
<b>Bilag 7</b>	
Funktionærlignende ansættelsesforhold.....	105
<b>Bilag 8</b>	
Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transportgruppe.....	111
<b>Bilag 9</b>	
Social ansvarlighed.....	116
<b>Bilag 10</b>	
Seniorpolitik .....	118

<b>Bilag 11</b>	
Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing .....	119
<b>Bilag 12</b>	
Ferie .....	122
Bilag A. Aftale om ferieoverførsel .....	124
Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage.....	126
<b>Bilag 13</b>	
Samarbejde på virksomheder af alle størrelser .....	127
<b>Bilag 14</b>	
Kompetenceudviklingsfond .....	129
<b>Bilag 15</b>	
Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste.....	133
<b>Bilag 16</b>	
Uddannelsesrepræsentant.....	134
<b>Bilag 17</b>	
Retningslinjer for etablering af forsøgsordninger .....	135
<b>Bilag 18</b>	
Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.....	137
<b>Bilag 19</b>	
Pension for personer ansat i fleksjob .....	141
<b>Bilag 20</b>	
Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshore arbejde.....	142
<b>Bilag 21</b>	
Elektroniske dokumenter.....	146
<b>Bilag 22</b>	
Løndumping.....	147
<b>Bilag 23</b>	
Implementering af Ligelønsloven mv. ....	151
<b>Bilag 24</b>	
Natarbejde .....	155
<b>Bilag 25</b>	
Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond..	160

<b>Bilag 26</b>	
Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde .....	161
<b>Bilag 27</b>	
Organisationsaftale om databeskyttelse.....	162
<b>Bilag 28</b>	
Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag .....	163
<b>Bilag 29</b>	
Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse ...	165
<b>Bilag 30</b>	
Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche .....	167
<b>Bilag 31</b>	
Udvalgsarbejder.....	169
<b>Bilag 32</b>	
Aftale om overgangsordning for anvendelse af overenskomsternes bestemmelser om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.....	173
<b>Lærlingeoverenskomst .....</b>	<b>174</b>
§ 1 Gyldighedsområde .....	175
§ 2 Lokalt samarbejde.....	175
§ 3 Organisationernes påtåleret.....	175
§ 4 Den normale arbejdstid .....	175
§ 5 Arbejde i holddrift .....	176
§ 6 Mødepligt under skoleophold .....	176
§ 7 Uddannelsesforhold .....	176
§ 8 Lønforhold.....	177
§ 9 Arbejde på forskudt tid .....	179
§ 10 Frihed/feriefridage .....	180
§ 11 Overarbejde .....	180
§ 12 Ferie .....	181
§ 13 ATP.....	182

§ 14 Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsering og pension.....	182
§ 15 Løn til færdiguddannede .....	183
§ 16 Grænseoverskridende transporter.....	183
§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører .....	184
§ 18 Befordring .....	185
§ 19 Ikrafttræden og ophør .....	185



---

# Forord

Med denne udgave af Fællesoverenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Fællesoverenskomsten marts 2023 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.

# FÆLLESBESTEMMELSER

---

## § 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 fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

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

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

### **Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant**

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle 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. DI er dog

berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transport-gruppe.

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 fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

### **Stk. 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 3F-afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.
- c. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

## **Stk. 10 Aflønning og vederlag**

### **A. Aflønning**

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 kalenderkvarartal.

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

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

***Note:** Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Fællesoverenskomstens § 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.

*Anmærkning: 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.

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F'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 mæglingssøgningens fremkomst.

**Stk. 14 Opsigelsesvarsel efter ophør**

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til [§ 18](#).

For funktionærlignende ansættelser efter [bilag 7](#) forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviges Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang. Dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

***Note:** Tillidsrepræsentantsreglerne gælder også for virksomheder, der beskæftiger havnearbejdere, der dagligt uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder de i denne paragraf fastsatte betingelser.*

### **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. § 32, stk. 4C.

### **Stk. 16 Arbejdsmiljørepræsentanter**

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.

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

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

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

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

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

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

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

### **Stk. 17 Europæiske samarbejdsudvalg**

For medlemmer af europæisk samarbejdsudvalg gælder samme regler som er gældende for tillidsrepræsentanter.

---

## § 2 Lokale aftaler

---

### Stk. 1

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

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige §§ 13, 14 og 16.

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

### Stk. 2

Derudover gælder følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til ved lokalafstale at supplere og fravige § 3, stk. 2 og 3, samt Bilag 2 og 3. 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 § 3, stk. 2 og 3 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling for lagerarbejdere (Særlige bestemmelser for lagerarbejdere, § 3) og chauffører (Særlige bestemmelser for chauffører, § 2).

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

- c. Der er adgang til at indgå lokalafstaler om lokalløn jf. § 8, stk. 5. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

### Stk. 3

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

Lokalaftaler i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnetid til udgangen af en lønningsperiode.

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

#### **Stk. 4**

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

---

### **§ 3 Arbejdstid**

---

#### **Stk. 1**

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

#### **Stk. 2**

Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage og således, at ingen arbejdsdag er under 7 timer.

Hvis særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer, jf. i øvrigt [stk. 1 i Bilag 2](#), Særlig arbejdstidstillæggelse.

#### **Stk. 3**

Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 06.00 og kl. 14.00 om lørdagen.

#### **Stk. 4**

Arbejdsgiveren fastsætter efter aftale med medarbejderne tidspunkt for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt, om fornødent under organisationernes medvirken.

#### **Stk. 5**

Når lager-, plads-, pakhush- og andre arbejdere arbejder i forbindelse med losnings- og lastningsarbejde, følger de havnearbejdernes arbejdstid, jf. i øvrigt lokal praksis herom.

---

### § 3 a Alternativ arbejdstidsplanlægning

---

I stedet for arbejdstidsreglerne i § 3 kan arbejdstiden - for hele eller dele af virksomheden - planlægges efter denne bestemmelse.

#### Stk. 1 Den normale arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra kl. 06.00 – 18.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitetstillæg pr. time samt særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 4. Fleksibilitetstillægget udgør pr. time:

1.3.2023	1.3.2024
kr. 4,10	kr. 4,10

#### Stk. 2 Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

#### Sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en sønehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage - ud over de to ugentlige fridage, jf. stk. 1 - i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af sønehelligdage eller overenskomst-

mæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for.

Fridagen kan enten placeres på selve sønehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på en anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 time pr. fridag.

### ***Særligt for deltidbeskæftigede***

For deltidansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

### **Stk. 3 Ændring af den planlagte arbejdstid**

Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderes sygdom, udeblivelse og andre for arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overarbejdsbetaling, jf. særlige bestemmelser for hhv. lagermedarbejdere og chauffører.

### **Stk. 4 Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage**

Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

- a. Arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg pr. time på

<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
kr. 80,10	kr. 86,00

- b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller som timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuel overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet 06.00 – 18.00, betales herudover tillæg i henhold til § 8.

### **Stk. 5 Generelle bestemmelser**

Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til arbejdstidstilrettelæggelse efter § 3, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.

Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter § 4.

Arbejdstilrettelæggelse efter denne bestemmelse kan ikke kombineres med lokalaftaler vedrørende særlig arbejdstidstilrettelæggelse i [bilag 2](#).

Overenskomstparterne finder det naturligt, at der optages lokale drøftelser om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning, således at arbejdstiden placeres mest hensigtsmæssigt i relation til de lokale forhold.

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opføre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inklusive sædvanlig overtidsbetaling.

---

## § 4 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 i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid.

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

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

**Stk. 3 Fælles bestemmelser**

Den ugentlige arbejdstid skal udgøre mindst 15 timer.

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 8 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til den aftalte ugentlige arbejdstid gange antallet af uger i referenceperioden.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte. Såfremt den deltidsbeskæftigedes arbejdstid planlægges efter Fællesbestemmelser § 3 a, planlægges arbejdstiden dog i henhold til de deri beskrevne regler.

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 fuldtidsansatte.

Deltidsbeskæftigede er berettigede til samme tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. Fællesbestemmelser § 8, som fuldtidsbeskæftigede.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt med tillidsrepræsentanten, jf. Bilag 2's indledende afsnit.

---

**§ 5 Frihed/feriefridage\*)**

---

**Stk. 1 Friheden**

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



**Stk. 2 Betaling til medarbejdere på fuldlønsordning**

Medarbejdere ansat på fuldlønsordning holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen.

**Stk. 3 Betaling til medarbejdere ansat på timeløn**

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

Ved sygdom henlægges 6,75% af den daglønsats der fremgår af § 26, stk. 3, og som under sygdom udgør hele den ferieberettigede løn.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – udbetales et à conto beløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen.

Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

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

DIO II garanterer for beløbenes udbetaling.

**Stk. 4 1. maj og Grundlovsdag**

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

**Stk. 5 Juleaftensdag og Nytårsaftensdag**

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

### **Stk. 6 Feriefridage**

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

Ferielovens regler om risikoovergang i tilfælde af sygdom er gældende. Ved sygdom, der anmeldes over for arbejdsgiveren efter normal arbejdstids begyndelse på den første af flere sammenhængende feriefridage, anses feriefridagene for afviklet.

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

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

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

*\*) Gælder også for havnearbejdere, der daglig uden mønstring møder til arbejde.*

---

## **§ 6 Seniorordning**

---

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

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 5, stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 25, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldørlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 5, stk. 3.

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

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

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

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

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

I øvrigt gælder

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

Parterne er tillige enige om, at PensionDanmark kun skal informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 5, stk. 6.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 5, stk. 3 og stk. 6.

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 5.

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

---

## § 7 Særlig opsparing

---

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
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 ved

- seniorfridage, jf. § 6 og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 21.

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.

---

## § 8 Forskudt tid\*)

---

**Stk. 1**

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

**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 følgende tillæg pr. time:

	<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
Kl. 18.00 til kl. 21.00	kr. 39,30	kr. 40,65
Kl. 21.00 til kl. 04.00	kr. 89,25	kr. 92,35
Kl. 04.00 til kl. 06.00	kr. 46,20	kr. 47,80

\*) Gælder for lagerarbejdere og chauffører.

Se [Bilag 24](#) om natarbejde.

**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, regnet ud fra den forskudte arbejdstid, jf. stk. 2.

---

**§ 9 Normallønninger**


---

**Stk. 1**

Den normale timeløn er

<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
kr. 142,95	kr. 148,70

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts falder.

**Stk. 2**

Til ovennævnte normale timeløn, eller lokalløn efter stk. 5, ydes tillægsbetalinger, jf. de særlige bestemmelser for henholdsvis lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere.

Bestemmelsen om lokalløn gælder ikke for havnearbejdere.

**Stk. 3**

Hvor der anvendes fuldløn, beregnes denne som 37 gange timeløns-satsen pr. uge.

**Stk. 4**

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

**Stk. 5 Lokalløn for lagerarbejdere og chauffører****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 normalt timelønnen 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 førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

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

### **c. Opsigelse af lokallønsordning**

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

---

## **§ 10 Faglært tillæg**

---

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

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.



---

## **§ 11 Timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuldlønsordning**

---

### **Stk. 1 Timelønnede medarbejdere**

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime. Til timelønnede medarbejdere ydes betaling på f.eks. søgnehellidage med en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af indtægtstab på fridage.

### **Stk. 2 Medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning**

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

### **Stk. 3 Overgang mellem timelønsordning og fuldlønsordning**

Såfremt andet ikke er aftalt, sker ansættelse på timeløn.

Efter lokal drøftelse mellem tillidsrepræsentanten for virksomheden og virksomhedens ledelse fastsætter arbejdsgiveren, at der kan ske overgang fra timelønsordning til fuldlønsordning, eller fra fuldlønsordning til timelønsordning. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, skal drøftelsen foregå med den lokale afdeling af 3F. Overgang skal ske ved et kalenderårs udgang, og skal varsles senest 1. november.

3F har påtaleret ved misbrug.

### **Stk. 4 Lønningsperiode**

Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning og har ikke betydning for, om medarbejderen er ansat på timeløn eller i henhold til fuldlønsordning. Vedrørende omregningsfaktor se § 16.

---

## § 12 Definition af fuld løn

---

### Stk. 1

Nedenstående definition af fuld løn anvendes ved

- løn under sygdom, jf. § 20,
- børns sygdom, jf. § 21, stk. 1,
- børns hospitalsindlæggelse, jf. § 22,
- barsels- og fædreorlov, jf. § 23,
- samt for medarbejdere på fuld lønsordning, der holder fri i henhold til § 5.

### Stk. 2

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

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg,
- holddriftstillæg,
- tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Er P-lønsaftalen berosat skal det midlertidige faste tillæg udbetales, idet det er at betragte som et fast påregneligt tillæg.

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

---

## § 13 Produktivitetsfremmende lønsystemer

---

### Stk. 1

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

### Stk. 2

Betalingsfaktoren i de produktivitetsfremmende lønsystemer udgør kr. 41,00.

### Stk. 3

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 2, stk. 1.

---

## § 14 Rejse- og befordringstid

---

### Stk. 1 Rejsetid

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 lønningsuger.

### Stk. 2 Befordringstid

Der betales 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 der 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. stk. 1 – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

### Stk. 3

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 2, stk. 1.

---

## § 15 Ungarbejdere

---

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

<b>17-årige</b>	80%
<b>Andre</b>	60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved overenskomstfastsatte tillæg samt ved gældende produktionstillægsordninger og lignende.

---

## § 16 Lønningsperiode – lønudbetaling

---

Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmåned-afregning. Såfremt der anvendes hel- respektive halvmåned-afregning, anvendes en omregningsfaktor på henholdsvis 4,35 og 2,18. For helmåned-afregning svarer 4,35 til 160,95 timer pr. måned.

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

Hvor der indføres helmåned-afregning, skal der på begæring udbetales et acantobeløb midt i måneden svarende til den overenskomstmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut.

Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

Ved overgang til måned-afregning udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede arbejdere et beløb en gang for alle på kr. 150,00 pr. mand.

Det anbefales, at lønsedlerne for medarbejdere ansat på timeløn udformes således, at saldoen på feriefridagskontoen fremgår.

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 2, stk. 1.

Se [Bilag 21](#). Elektroniske dokumenter.

---

## § 17 Arbejde i holddrift

---

Fællesordning for arbejde i holddrift aftalt mellem DIO II og 3F's Transportgruppe er en del af overenskomsten. Se Fællesordning for arbejde i holddrift (optrykt særskilt).

Se i øvrigt [Bilag 24](#). Natarbejde.

---

## § 18 Opsigelsesregler\*)

---

### Stk. 1

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

#### **Fra arbejdsgiverside:**

Efter 1 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse
Efter 2 års anciennitet	28 kalenderdages opsigelse
Efter 5 års anciennitet	56 kalenderdages opsigelse

#### **Fra arbejderside:**

Efter 1 års anciennitet	7 kalenderdages opsigelse
Efter 2 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse
Efter 5 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse

### Stk. 2

For arbejdere på fuld lønsordning gælder efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse hos vedkommende arbejdsgiver 7 dages opsigelsesvarsel, indtil 1 års anciennitet er opnået.

Denne opsigelse løber til en lønningsuges udgang og, hvor der ikke er en lønningsuge, til kalenderugens udgang.

### **Stk. 3**

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

### **Stk. 4**

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 20, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

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 § 32, stk. 4 A, pkt. b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

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

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

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

#### **Stk. 5**

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

#### **Stk. 6**

Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materiale mangel og enhver force majeure.

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende arbejder en bod svarende til en uges løn. 3F forpligter sig til at medvirke til, at sådanne beløb indkasseres.

*\*) Opsigelsesreglerne gælder også for havnearbejdere, der daglig uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder det i stk. 1 fastsatte anciennitetskrav.*

---

## **§ 19 Fratrædelsesgodtgørelse**

---

#### **Stk. 1**

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal

arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

**Stk. 2**

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

**Stk. 3**

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

**Stk. 4**

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til [bilag 29](#) Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse.

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

---

## § 20 Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

---

I sygdomstilfælde gælder Sygedagpengeloven. Endvidere gælder følgende:

**Stk. 1**

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



Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

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

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

### **Stk. 2**

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

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

### **Stk. 3**

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 12.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i Sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn, jf. § 12, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter Sygedagpengeloven.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til § 26.

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

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

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

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

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

---

## § 21 Børns sygdom og børneomsorgsdage

---

**Stk. 1 Børns sygdom**

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, jf. § 12, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 12, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparring.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 5, stk. 3.

### **Stk. 2 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 5, stk. 3.

### **Stk. 3 Børneomsorgsdage**

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

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

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

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

---

## **§ 22 Børns hospitalsindlæggelse**

---

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 12, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

---

## § 23 Barsels-, fædre- og forældreorlov

---

### For børn født eller modtaget før 1. juli 2023:

#### Stk. 1 Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 20, stk. 1, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Om begrebet fuld løn se § 12.

***Note:** For perioden frem til 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet jf. bilag 32.*

#### Stk. 2 Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

#### Stk. 3 Forældreorlov

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

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

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

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

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

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

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

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

**Anmærkning:** Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 25.

#### **Stk. 4**

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

---

## **§ 23a Barsel**

---

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

#### **Stk. 1**

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

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

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

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

**Stk. 2**

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

**Stk. 3**

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

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

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

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

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

***Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 25.*

**Stk. 4**

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 12.

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

*Stk. 5*

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

---

## § 24 Arbejdsmarkedets Tillægspension

---

Vedrørende tillægspension henvises til Lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

---

## § 25 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 mindst 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 Turistvognmænd eller JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening) er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 4% af bidraget, arbejdsgiveren 8%.

### **Ændring pr. den 1. juni 2023:**

Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%.

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

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

### **Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordningen**

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

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

### Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

### Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov efter § 23, stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

### Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 23a, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.



### **Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen**

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne 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.

Se [Bilag 11. Nyoptagne virksomheder](#) – pension og særlig opsparing.

### **Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark**

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx 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.

---

## **§ 26 Ferie og feriegodtgørelse**

---

### **Stk. 1**

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med Ferieloven samt den mellem parterne aftalte ferieordning.

### **Stk. 2**

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Aftalen skal indgås skriftligt i overensstemmelse med bestemmelserne i aftale af januar 2002 mellem DIO II og 3F's Transportgruppe.

### **Stk. 3**

Ved beregning af feriegodtgørelse under sygdom og tilskadekomst anvendes uanset aflønningsforhold og aflønningsform en daglønsats, der udgør kr.1.169,57, således at feriegodtgørelsen pr. dag udgør kr. 146,20 og beregnes for 5 dage pr. uges fravær. 1. marts 2024 udgør satserne kr. 1.212,12 og kr. 151,52

**Stk. 4**

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. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. [bilag 7](#).

Se [Bilag 12. Ferie](#) og [Bilag 20. Elektroniske dokumenter](#).

---

## § 27 Regler for behandling af faglig strid

---

Som regler for behandling af faglig strid gælder bestemmelserne i [Bilag 8](#) Behandling af faglig strid.

---

## § 28 Adgang til lønoplysninger

---

### Stk. 1 Formål

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

### Stk. 2 Udlevering af lønoplysninger

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

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

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

### Stk. 3 Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

***Anmærkning:** Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten*

*med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

#### **Stk. 4 Inddragelse af organisationerne**

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor 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.

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

*Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at*

*der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.*

### **Stk. 6 Evaluering**

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Se [Bilag 22](#), Løndumping vedrørende cabotage, politisk samarbejde om dumping og skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

---

## **§ 29 Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

---

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

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

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

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

---

## **§ 30 Underleverandører og vikarer**

---

### **Stk. 1 Ikke-overenskomstdækkede virksomheder**

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

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen.

Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte 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.

Se [Bilag 22](#), Løndumping vedrørende cabotage, politisk samarbejde om dumping og skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

#### **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.

---

## § 31 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

---

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

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

---

## § 32 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 PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

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

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

### **Stk. 3 Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn**

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

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på forskudt tid, jf. § 8 og på skiftehold efter Fællesordning for arbejde i holddrift medregnes desuden tillægget jf. efter henholdsvis § 8, stk. 2 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1 pr. fraværstime med henholdsvis forskudttidstillæg 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 fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

### **C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen**

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

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede ”[Positivliste A over](#)

aftalt uddannelse". Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jf. afsnit 3.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelses aktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden.

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

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

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

#### **D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)**

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog

kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede ”[Positivliste B over selvvalgt uddannelse](#)”, og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

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

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af [§ 18, stk. 4](#).

### **E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb**

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

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

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

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

1. De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.

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

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

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

### **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 § 8, stk. 2, og "Fællesordning 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 deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A og B, og § 17, stk. 4, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den

hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 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.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i [Bilag 14](#), Kompetenceudviklingsfond.

---

## § 33 Udviklingsfonde

---

### **Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden**

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

### **Stk. 2 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

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

- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

**Bidrag til fonden**

Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

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

Herudover henvises til [Bilag 25](#). Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

---

**§ 34 Nyoptagne virksomheder**

---

**Stk. 1**

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DIO II har overenskomst med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af DIO II's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

**Stk. 2**

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i DIO II, tilpansningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på DIO II's foranledning.

**Stk. 3**

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DIO II ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

**Stk. 4**

Uden for denne bestemmelse falder virksomheder, hvis struktur, produktion og arbejdsform på væsentlige punkter adskiller sig fra de øvrige af overenskomsten omfattede virksomheder.

---

## § 35 Overenskomstfravigende forsøgsordninger

---

Der er mulighed for – under forudsætning af lokal enighed – at gennemføre forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Se [Bilag 17](#). Generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger.

---

## § 36 Overenskomstens varighed

---

### Stk. 1

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2025. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

### Stk. 2

Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København, den 1. marts 2023

3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen

Jan Villadsen

Flemming Overgaard

Karsten Kristensen

DI Overenskomst II  
v/DI

Kim Graugaard

Niels Grøn

Christoffer Thomas Skov

Lars William Wesch



# SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR LAGERARBEJDERE

---

## § 1 Gyldighedsområde

---

De særlige bestemmelser er gældende for lagerarbejdere samt medarbejdere, der naturligt henhører under Fællesoverenskomstens faglige gyldighedsområde. Undtaget er de medarbejdere, der henhører under de særlige bestemmelser for hhv. chauffører og havnearbejdere.

---

## § 2 Tillægsbetalinger

---

### Stk. 1 Anciennitetstillæg

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 8,15 pr. time.

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

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

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

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

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

### Stk. 2 Lagertillæg

Der ydes et lagertillæg på kr. 9,65 pr. time.

Der udbetales ikke lagertillæg til medarbejdere, der 1. marts 2007 var omfattet af en eksisterende produktionstillægsordning.

De aftalte stigninger i lagertillægget i perioden 2007 til 2010 på ialt kr. 4,95 pr. time, udbetales dog til alle medarbejdere, uanset om de er omfattet af en eksisterende produktionstillægsordning.

I forbindelse med nye produktionstillægsordninger henholdsvis revision af eksisterende ordninger skal der tages højde for, at lagertillægget herefter udbetales.

### **Stk. 3 Arbejdsbestemte tillæg**

Der ydes et tillæg på kr. 3,50 pr. time til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 5,50 pr. time for arbejdere, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

Til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurdering, betales et tillæg for føring af mobilkran på kr. 4,65 pr. time.

### **Stk. 4 Andre tillæg**

I nedennævnte tilfælde betales et tillæg på kr. 2,32 pr. time.

Hvor der efter arbejdsmiljølovgivningen, herunder de i henhold hertil udstedte regulativer, udkræves særlige sikkerhedsforanstaltninger ved behandling af farlige stoffer, så som handsker eller maske, hvis anvendelse er forbundet med særlige gener. Tillæg betales for den tid, beskyttelsesforanstaltningen er i brug.

---

## **§ 3 Overarbejde**

---

### **Stk. 1 Satser for overarbejde**

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100%

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg på 50% og herefter følgende timer med et tillæg på 100%.

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

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

### **Stk. 2 Lastning og losning**

Når der arbejdes i forbindelse med lastning og losning, lægges tidspunktet for havnens normale arbejdstids ophør til grund for beregning af de i stk. 1 anførte procenttillæg.

### **Stk. 3 Beregningsgrundlag**

Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning af den normale timeløn, jf. Fællesbestemmelser, § 9, stk. 1. Ved akkordarbejde beregnes overtidstillæg af akkordfortjenesten.

### **Stk. 4 Varsling**

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles arbejderne senest 4 timer efter arbejdets påbegyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime.

Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, såfremt afvarsling finder sted senere end 4 timer efter, at arbejdet er påbegyndt.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1 times varighed og for så vidt angår losning og lastning og arbejde i forbindelse hermed, heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

### **Stk. 5 Afspadsering af systematisk overarbejde**

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig

arbejdstid, jf. [Bilag 2, stk. 4](#), kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspartet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering 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.

**Note:** Se [Bilag 27](#) *Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde*.

### **Tillægsoverenskomst vedrørende de under DIO II hørende kølehuse og isværker**

Fællesoverenskomsten er gældende for disse arbejdsforhold med følgende tilføjelser og ændringer:

1. Nærværende tillægsoverenskomst omfatter alt i de pågældende virksomheder forefaldende arbejde (kølehusarbejde), idet aflønningen\*) er den samme uden hensyn til om der anvendes gaffeltrucks o.lign.
2. Ud over den i Fællesbestemmelser, § 9 anførte løn ydes til såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning et kølestillæg på kr. 8,55 pr. time.

3. Fællesordning for arbejde i holddrift er gældende, dog således at arbejde i holddrift kan udføres uden iagttagelse af aftalens varslings- og varighedsbestemmelser.

*\*) Det i Særlige bestemmelser vedrørende lagerarbejdere, § 2, stk. 3, anførte tillæg finder således ikke anvendelse inden for det af nærværende tillægsoverenskomst omfattede område, jf. i øvrigt punkt. 2.*

# SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR CHAUFFØRER

---

## § 1 Tillægsbetalinger

---

### **Stk. 1 Anciennitetstillæg\*)**

Til de overenskomstsmæssige lønninger ydes efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 8,15 pr. time.

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

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

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

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

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

*\*) Medarbejdere, der er i besiddelse af kursusbevis for chaufføruddannelse, får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.*

### **Stk. 2 Chaufførtillæg**

Chaufførtillægget (tidligere benævnt Afløsningstillægget af 1965, der bl.a. kompenserer for bortfald af fejltællingspenge) er kr. 13,45 pr. time.

### **Stk. 3 Lastbiler med påhængsvogne**

For kørsel med lastbiler med påhængsvogne, herunder også sættevogne, ydes et tillæg på kr. 3,00 pr. time. For så vidt der er mere end en mand på vognen, ydes tillægget kun til den, der kører vognen.

**Stk. 4 Påmonteret kran**

Der betales et tillæg på kr. 2,00 pr. time for kørsel med vogne med påmonteret kran. Forudsætningen for tillægget er, at chaufføren skal være i besiddelse af krancertifikat samt, at kranen benyttes. Hvor kranen benyttes, betales tillægget for samtlige præsterede timer den pågældende dag.

**Stk. 5 Tærepenge**

For landture, der ikke er tilendebragt til kl. 13.00, betales i tærepenge kr. 23,95. Såfremt hjemkomsten efter en sådan tur finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales dog kr. 30,28.

Såfremt en chauffør efter middagspausen bliver sendt på en landtur, og hjemkomsten efter denne finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales tærepenge kr. 23,95.

**Stk. 6 Særligt tillæg**

Der ydes et tillæg på kr. 3,50 pr. time til chauffører, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 5,50 pr. time for chauffører, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

---

**§ 2 Overarbejde**


---

**Stk. 1 Satser for overarbejde**

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100%

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan afregnes for et kvarter med tillæg af 25%.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

Når der har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg på 50% og herefter følgende timer med et tillæg på 100%.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

### **Stk. 2 Beregningsgrundlag**

Overarbejdsprocenter beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning af den normale timeløn, jf. Fællesbestemmelser, § 9, stk. 1.

### **Stk. 3 Afspadsering af systematisk overarbejde**

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Bilag 2, stk. 4, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspartet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsering 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.



**Note:** Se *Bilag 27. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde.*

---

### § 3 Af- og pålæsning

---

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

I tilfælde af, at en chauffør ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn af vognen, er han pligtig at deltage i andet forefaldende arbejdsmandsarbejde.

---

### § 4 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 opsiger 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.

# SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR HAV- NEARBEJDERE

---

## § 1 Frihed/feriefridage for løsarbejdere (havnearbejdere)

---

### Stk. 1 Friheden

Løsarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00, Grundlovsdag fra kl. 12.00, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og efter optjening indtil 5 feriefridage pr. kalenderår.

### Stk. 2 Optjening af feriefridage

Retten til feriefridage baseres på en løbende optjening, hvor der fra hvert kalenderårs begyndelse optjenes en feriefridag for hver 324 timers beskæftigelse. Efter 1.620 timers beskæftigelse opnås således ret til i alt 5 feriefridage pr. kalenderår.

En feriefridag udgør 7,4 timer.

### Stk. 3 Administration og placering af feriefridage

Den stedlige A-kasse, hvor løsarbejderen er forsikret, varetager administrationen vedrørende beregning af antal optjente feriefridage. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven.

Timer i beskæftigelse anføres af arbejdsgiveren på løsarbejderens lønseddel.

Efter anmodning skal arbejdsgiveren orientere den stedlige a-kasse om antallet af timer i beskæftigelse til brug for A-kassens administration af ordningen.

### Stk. 4 Betaling

Til løsarbejderne henlægger arbejdsgiveren 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af frihed de nævnte dage. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Saldoen på frihedskontoen gøres op ved kalenderårets udløb og udbetales i to terminer i det følgende kalenderår.

Udbetalingen finder sted med 2/3 til påsken og 1/3 til julen.

Viser det sig ved opgørelsen, at der på frihedskontoen er opsparet et beløb, som er mindre end kr. 120,00, udbetales beløbet sammen med feriegødtgørelsen.

DIO II garanterer for beløbenes udbetaling.

### **Stk. 5 1. maj og Grundlovsdag**

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

### **Stk. 6 Juleaftensdag og Nytårsaftensdag**

Friheden regnes fra kl. 06.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med højeste overtidssats.

---

## **§ 2 Tillægsbetalinger eller forhøjet timeløn**

---

### **Stk. 1 Forklifts, bobcats m.m.**

For kørsel med forklifts, bobcats o.lign. mekaniske hjælpemidler, ydes et tillæg på kr. 6,90 pr. time.

Tillægsbetalingen ydes ikke, såfremt arbejderen oppebærer akkord eller deltager i produktionstillægsordninger.

Der ydes ikke overarbejdsprocenter af tillægsbetalingen.

***Anmærkning:** Da det er oplyst, at der flere steder er indført den ordning, at der aflønnes med samme timefortjeneste, som er oparbejdet af akkordarbejdere, vil overenskomstparterne ikke modsætte sig, at der andre steder forhandles lokalt om indførelse af en tilsvarende ordning.*

### **Stk. 2 Lempning til kran m.m.**

Ved lempning i skib til kran, sugelanlæg eller elevator ydes et tillæg til den normale timeløn, jf. Fællesbestemmelser, § 9, stk. 1, på kr. 20,00.

Tillægsbetalingen ydes kun, hvor sådant arbejde udføres på timeløn, og der dertil ikke ydes produktionstillæg.

**Stk. 3 Mobilkran**

For føring af mobilkran ydes et tillæg på kr. 9,75 pr. time. Tillægsbetalingen ydes kun, hvor sådant arbejde udføres på timeløn, og der til denne ikke ydes produktionstillæg.

---

**§ 3 Overarbejde**


---

**Stk. 1 Satser for overarbejde**

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100%

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg på 50% og herefter følgende timer med et tillæg på 100%.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

**Stk. 2 Beregningsgrundlag**

Overarbejdsprocenterne beregnes ved timelønsarbejde af den normale timeløn (ved arbejde på forhøjet timeløn, f.eks. ved lempning til kran, med tillæg af den særlige betaling for dette arbejde).

Ved akkordarbejde beregnes overtidstillæg af akkordfortjenesten.

**Stk. 3 Varsling**

Såfremt der skal etableres overarbejde ved et skib, skal dette meddeles arbejderne inden kl. 12.00 middag. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime. Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, medmindre afvarsling har fundet sted inden kl. 12.00.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse for overarbejde indtil en halv times varighed og – for så vidt angår losning og lastning og

arbejde i forbindelse hermed – heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

#### **Stk. 4 Aflysning**

Såfremt arbejdere på akkord i fortsættelse af dagarbejdet efter endt spisepause møder til overarbejde, og dette bliver aflyst umiddelbart efter spisetiden, betales for 2 overarbejdstimer.

Hvis det pågældende arbejde bliver genoptaget umiddelbart efter spisepausen og senere aflyst, inden skibet eller lugen er færdiggjort, skal der mindst afregnes med betaling for 2 overarbejdstimer, medmindre overarbejdet er varslet til ophør på et tidligere tidspunkt.

---

### **§ 4 Antagelse af arbejdskraft**

---

#### **Stk. 1**

Mønstring finder sted som lokalt fastlagt ved sædvane eller overenskomstsmæssige regler.

Senest i sidste mønstringstid kan der mønstres til:

- Arbejde dagtiden ud samme dag,
- arbejde samme dag fra normal arbejdstids ophør,
- arbejde fra normal arbejdstids begyndelse eller tidligere næste dag og
- arbejde på lørdage og/eller søn- og helligdage.

Efter et arbejdes tilendebringelse kan den pågældende arbejdsgiver overføre arbejderne til andet arbejde samme dag eller næste dag.

#### **Stk. 2**

Såfremt ledig arbejdskraft ikke er til stede ved de fastsatte mønstringstider, kan der antages arbejdskraft uden for mønstringstiderne.

Såfremt enkelte arbejdere udebliver eller under arbejdet bliver uarbejdsdygtige, er de øvrige arbejdere i holdet forpligtede til at gøre arbejdet færdigt.

Arbejderne oppebærer det fulde holds betaling, herunder alle tillæg.

Krav om ventepenge eller mindstebetaling udredes i overensstemmelse med overenskomstens regler herom for de beskæftigede arbejdere.

### **Stk. 3**

Såfremt der ved påbegyndelse af et lastnings- eller losningsarbejde ikke er tilstrækkelig arbejdskraft til stede til udførelsen af det samlede arbejde, men dog tilstrækkelig arbejdskraft til udførelsen af arbejdet ved en luge, kan arbejdsgiveren kræve, at arbejdet påbegyndes.

### **Stk. 4**

Hvis der samtidig indkommer skibe til losning eller lastning til arbejdsgivere inden for og uden for arbejdsgiverorganisationen, skal der fortrinsvis losses eller lastes for organisationens medlemmer.

---

## **§ 5 Ventepenge**

---

### **Stk. 1**

Når akkordarbejde standses ud over en halv time, betales ventepenge fra standsningens begyndelse med almindelig timeløn (ved overarbejde med tillæg af procenter) i den tid, standsningen varer, eller indtil arbejderne afmønstrer.

Ventepenge påløber dog ikke, når et arbejde under overtid uden afmønstring aflyses og skal fortsættes næste dag.

Standsnings i løbet af dagen sammenlægges.

### **Stk. 2**

Det er i alle tilfælde arbejdsgiveren, der af hensyn til at undgå varebeskadigelse, af hensyn til arbejderne eller af andre årsager bestemmer, om og hvornår et arbejde skal standses og genoptages på grund af vejrliget.

### **Stk. 3**

Såfremt der antages arbejdskraft til at påbegynde et arbejde efter kl. 13.00, men inden for den normale arbejdstid, betales der ventepenge fra kl. 13.00 til arbejdets påbegyndelse.

Såfremt der antages arbejdskraft til at påbegynde et arbejde fra normal arbejdstids begyndelse eller i timen før normal arbejdstids begyndelse næste dag, kan der ikke kræves ventepenge for den mellemliggende tid.

#### **Stk. 4**

Ved tilsigelse til arbejde uden for den normale arbejdstid erholder havnearbejderne almindelig ventetidsbetaling fra kl. 18.30, dog lørdage og søn- og helligdage fra tidspunktet for den normale arbejdstids begyndelse, og natarbejde på disse dage fra kl. 18.30, og indtil arbejdet påbegyndes, eller arbejderne afmønstres. Dette gælder dog ikke ved arbejde, der påbegyndes indtil en time forinden den normale arbejdstids begyndelse.

Andre løsarbejdere antaget til et arbejdsforhold i forbindelse med lastning og losning af indtil 1 uges varighed er omfattet af denne bestemmelse.

Bestemmelsen gælder ikke arbejde i holddrift, eller hvor der lokalt er truffet aftale om arbejde i skiftende hold (afløsningshold) eller ved arbejde, der lokalt er fastlagt til bestemte tider.

#### **Stk. 5**

Når arbejdere udmønstres gennem kontrollkontoret, og sidste mand ankommer til arbejdsstedet senere end 1 time efter udmønstringen, bortfalder ventepenge til hele holdet.

Udeblivelse af mønstrede arbejdere, som ikke kan dokumentere lovligt forfald, kan ikke begrunde ventepengekrav fra de øvrige arbejderes side.

---

## **§ 6 Mindestbetaling**

---

#### **Stk. 1**

Mindestbetalingen er gældende for mønstrede arbejdere som en indtjeningsgaranti pr. dag. Arbejdsgiveren kan kræve, at arbejderne efter afslutning af et arbejde overgår til et andet hos samme arbejdsgiver, jf. § 4, stk. 1.

#### **Stk. 2**

Mindestbetalingen udgør:

---

a) mandag til fredag – normal arbejdstid kr. 594,00

---

b) mandag til fredag ved fremmøde uden for normal arbejdstid og på lørdage, hvor arbejderne er tilsagt til normal arbejdstids begyndelse kr. 680,00

---

c) ved fremmøde lørdage senere end normal arbejdstids begyndelse samt søn- og helligdage kr. 750,00

---

### **Stk. 3**

Såfremt krævet overarbejde på grund af arbejdernes forhold ikke kommer til udførelse, og dette bevirker, at arbejdet må fortsætte den følgende dag, ydes der ikke mindstebetaling denne dag.

---

## **§ 7 Indenbords arbejde**

---

Til arbejde om bord i skibe på over 160 tons d.w., dog i skibe på over 400 tons d.w. med trælast, antages arbejdere fra land.

---

## **§ 8 Winchman**

---

### **Stk. 1**

Når havnearbejderne udfører arbejdet om bord i et skib med mekanisk spil, antages – når spillet benyttes – winchman fra land og betales som en mand af holdet.

Hvor et skib vægrer sig ved at antage winchman fra land, men kræver spillet betjent af besætningen, forhøjes taksten for såvel bord- som landarbejde med 10%.

Ved alle skibe af anden nationalitet end dansk, norsk og svensk skal, når havnearbejderne udfører arbejdet om bord, winchman tages fra land.

I de tilfælde, hvor der skal antages winchman fra land, og hvor der ikke blandt arbejderne kan skaffes mandskab til betjening af skibets spil, er et skib berettiget til med eget mandskab at udføre dette arbejde, uden at der kan kræves tillægsbetaling af nogen art.



**Stk. 2**

De ovennævnte regler gælder ikke for skibe under de i § 7 anførte bordarbejdsgrænser, uanset om havnearbejderne udfører det indenbords arbejde, og på områder, hvor der på grundlag af praksis eller overenskomstmæssige regler findes en højere winchman-grænse, heller ikke for skibe indtil denne grænse.

---

**§ 9 Af- og tildækning af luger**

---

Når arbejdsgiveren kræver, at havnearbejderne skal foretage af- og tildækning af luger, hejsning af bomme og skærstokke, anbringelse og fjernelse af presenninger, kiler og skalkejern og andet normalt i forbindelse hermed stående arbejde, forhøjes losnings- eller lastningsakkorden med 8%.

Denne forhøjelse af akkorden gælder dog ikke luger med fryseluger, med hensyn til hvilke de lokalt gældende bestemmelser bibeholdes.

---

**§ 10 Nyt arbejde**

---

Når nye varer, som ikke er nævnt i den lokale overenskomst, fremkommer til losning eller lastning, eller der ved losning eller lastning fremtidig indføres sådanne maskinelle indretninger, der omstøder det hidtil gældende akkordgrundlag, eller som andetsteds betjenes i akkord, fastsættes akkordtakster ved lokal forhandling.

Hertil gives en frist af 10 dage, og såfremt der ikke inden dette tidspunkt er opnået enighed, fastsættes akkordprisen ved faglig voldgift.

Indtil akkordprisen er fastsat, udføres arbejdet med udbetaling af den gældende normale timeløn, jf. Fællesbestemmelser, § 9, stk. 1 (pr. 1. marts 2023 kr. 142,95, og pr. 1. marts 2024 kr. 148,70) med tillæg af 70% (pr. 1. marts 2023 i alt kr. 243,02, pr. 1. marts 2024 i alt kr. 252,79), men akkordprisen får tilbagevirkende kraft.

---

## § 11 Kontaktudvalg

---

Som supplement til Fællesbestemmelser, § 1, der under de nuværende ansættelsesforhold alene finder anvendelse for havnearbejdere ansat således, at de daglig møder til arbejde på samme virksomhed uden mønstring, gælder følgende regler, idet det forudsættes, at der mellem de lokale virksomheder og de af virksomhederne beskæftigede arbejdere er enighed om oprettelse af kontaktudvalg:

1. Mellem firmaet og de af firmaet beskæftigede havnearbejdere oprettes der et kontaktudvalg med det formål at fremme produktiviteten, trivslsen og sikkerheden på arbejdspladsen.
2. Udvalgets opgave er at virke for, at det størst mulige antal af de beskæftigede i firmaet engageres i det foran beskrevne formål for gennem samarbejde at øge firmaets konkurrencedygtighed.
3. Udvalget består af 2 grupper hver på 3 til 5 personer:
  - a. Repræsentanter for den ansvarlige ledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke er tilsluttet nogen arbejderorganisation. Firmaets ledelse udpeger denne gruppe.
  - b. Repræsentanter for de af firmaet beskæftigede havnearbejdere, der vælges blandt og af disse ved skriftlig afstemning. Valgperioden for samtlige repræsentanter er 1 år.

Som formand fungerer et af virksomheden udpeget medlem af gruppe A og som næstformand et af de i gruppe B valgte medlemmer. Gruppen vælger i fællesskab en sekretær, der fører en mødeprotokol, som efter hvert møde underskrives af formand og næstformand.

4. Formanden leder møderne. I hans forfald ledes møderne af næstformanden. Møderne afholdes efter aftale mellem formanden og næstformanden og indkaldes så vidt muligt inden for en frist af 8 dage.
5. Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Møder afholdt uden for arbejdstiden honoreres med kr. 225,00.

6. Udvalget skal i sit arbejde respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster og kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster eller lokale lønftaler eller andre forhold, som normalt fastlægges ad forhandlingens vej, respektiv fagretlig vej.
7. Ingen af parterne kan kræve information om forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger om personlige forhold kan ikke kræves.
8. Hvor der i henhold til nærværende aftale oprettes kontaktudvalg, skal de respektive organisationer underrettes herom.

---

## **§ 12 Godtgørelse af arbejdsmiljørepræsentanternes indtægtstab**

---

Godtgørelse af arbejdsmiljørepræsentanternes indtægtstab udredes således:

### **Stk. 1 Under kursusophold**

Pr. kursusdag udbetales et beløb svarende til 7,4 gange den i § 10 anførte betaling pr. time.

Arbejdsgiveren skal herudover udrede rejseomkostninger med offentlige transportmidler (standard) og andre aftalte udgifter efter regning.

### **Stk. 2 Ved varetagelsen af hvervet**

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanter midlertidigt må afbryde deres arbejde, og dette medfører indtægtstab, oppebærer de pr. påbegyndt halve time et beløb svarende til normal timeløn med tillæg af 70% dvideret med 2, jf. § 10.

### **Stk. 3 Ved deltagelse i møder i sikkerhedsudvalget**

- a. I arbejdstiden: Afregnes som fastsat i stk. 2.
- b. Uden for arbejdstiden: Afregnes med kr. 225,00 pr. møde.

---

### **§ 13 Uddannelse til havnearbejdere**

---

Til havnearbejdere med 933 timers beskæftigelse under Særlige bestemmelser om havnearbejdere eller de dertil knyttede lokale overenskomster, gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling i § 32 i Fællesbestemmelser.

Tilskud søges igennem den virksomhed, der sidst har beskæftiget havnearbejderen på ansøgningstidspunktet.

# BILAG 1

## Lønopstilling for lagerarbejdere og chauffører

<b>Lagermedarbejdere</b>	<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
Normaltimeløn	kr. 142,95	kr. 148,70
Lagertillæg	kr. 9,65	kr. 9,65
Arbejdsbestemt tillæg (uden bonus og tillæg)	kr. 5,50	kr. 5,50
I alt	kr. 158,10	kr. 163,85
Anciennitetstillæg efter 6 måneder	kr. 8,15	kr. 8,15
I alt efter 6 måneder	kr. 166,25	kr. 172,00
Fuld løn pr. uge inkl. anciennitetstillæg	kr. 6.151,25	kr. 6.364
Overtidsprocenter beregnes af	kr. 142,95	kr. 148,70
<b>Chauffører</b>	<b>1. marts 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
Normaltimeløn	kr. 142,95	kr. 148,70
Chaufførtillæg	kr. 13,45	kr. 13,45
Arbejdsbestemt tillæg (uden bonus og tillæg)	kr. 5,50	kr. 5,50
I alt	kr. 161,90	kr. 167,65
Anciennitetstillæg efter 6 måneder	kr. 8,15	kr. 8,15
I alt efter 6 måneder	kr. 170,05	kr. 175,80
Fuld løn pr. uge inkl. anciennitetstillæg	kr. 6.291,85	kr. 6.504,6
Overtidsprocenter beregnes af	kr. 142,95	kr. 148,70

<b>Faglært tillæg</b>	kr. 4,00	kr. 4,00
<b>Kølehustillæg</b>	kr. 8,55	kr. 8,55
<b>Forskudttidstillæg</b>		
Kl. 18.00 til kl. 21.00	kr. 39,30	kr. 40,65
Kl. 21.00 til kl. 04.00	kr. 89,25	kr. 92,35
Kl. 04.00 til kl. 06.00	kr. 46,20	kr. 47,80
<b>Holddriftstillæg (særskilt aftale)</b>		
Kl. 18.00 til kl. 06.00	kr. 44,30	kr. 45,85
Lærdage efter kl. 14.00 og søn- og helligdage	kr. 96,18	kr. 99,55
Engangsbeløb ved unormal overflytning	kr. 214,37	kr. 221,87
Arbejde på erstatningsfridage	kr. 93,22	kr. 96,49
Forskydning af vagtlistefridage	kr. 30,52	kr. 31,59
<b>Fratrædelsesgodtgørelse</b>		
Efter 3 års ansættelse	kr. 5.000	kr. 5,000
Efter 6 års ansættelse	kr. 10.000	kr. 10,000
Efter 8 års ansættelse	kr. 15.000	kr. 15,000
<b>Fridagsbetaling, inkl. feriepenge</b>	6,75%	6,75%
<b>Særlig opsparing, inkl. feriepenge</b>	7%	9%

<b>Pension</b>	<b>1. marts 2023</b>	<b>1. juni 2023</b>
Arbejdsgivers pensionsbidrag	8 pct.	10 pct.
Lønmodtagers pensionsbidrag	4 pct.	2 pct.
<b>Pensionsbidrag i alt</b>	<b>12 pct.</b>	<b>12 pct.</b>

## BILAG 2

---

### 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 5 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 særlige 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 tre 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 tre 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.

#### **Stk. 5 Arbejde på ikke kystnære havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land**

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant efter reglen i § 2, stk. 2, litra c, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne regel gælder for arbejde på havvindmøller (såvel kystnære havvindmøller som ikke kystnære havvindmøller), samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

**Bemærkning:** *Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet godkender nedenstående bestemmelse, vil den erstatte ovenstående afsnit, hvor virksomheden skal søge om dispensation.*

En virksomhed og en tillidsrepræsentant kan, efter reglen i § 2, stk. 2, litra c, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne regel gælder for arbejde på havvindmøller (såvel kystnære havvindmøller som ikke kystnære havvindmøller), samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

## BILAG 3

---

### Afspadsring af overarbejde

---

Rammeaftale for afspadsring af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring:

1. Ved lokal aftale med medarbejderne på den enkelte virksomhed kan der træffes aftale om afspadsring af overarbejde.
2. Aftaler om afspadsring af overarbejde skal i enhver henseende respektere de gældende arbejdsmiljøregler om daglig hviletid og ugentligt fridøgn samt de overenskomstmæssige regler om varsling af og betaling for overarbejde.
3. Aftalerne skal klart markere de nærmere regler for afspadsringens gennemførelse, herunder:
  - a. Om afspadsringen omfatter alt overarbejde eller alene overarbejde over et vist nærmere angivet maksimum, herunder om afspadsring kun skal gennemføres, såfremt den omfatter en eller flere hele fridage.
  - b. Om afspadsringen skal være gennemført indenfor et nærmere angivet tidsrum.
  - c. Om afspadsringen sker efter en på forhånd lagt plan eller efter aftale mellem vedkommende medarbejder og arbejdsledelsen.
  - d. Om afspadsringen sker med 1,0 time for hver udført overarbejdstime – eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med et tillæg på 50% og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med et tillæg på 100%.

Såfremt afspadsringen sker time for time forudsættes det, at virksomheden udbetaler de optjente overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

Såfremt afspadsringen sker med 1,5 time – respektive med 2,0 timer – pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejdstillæg som den optjente løn for overarbejdet hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadsringstime af det samlede hensatte beløb.

4. Lokalt aftalte afspadseringsordninger kan af enhver af parterne til enhver tid opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en lønperiodesperiode. Når opsigelsesfristen er udløbet, udbetales afspadseringsbeløb til de pågældende medarbejdere.
5. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om afspadsring med virkning fra udløbet af den nærmest følgende hele lønperiodesperiode.

## BILAG 4

---

### Arbejdsfordeling

---

Beskæftigelsessituationen kan i konkrete situationer med føje foranledige virksomheder til at anvende arbejdsfordeling for at undgå afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang.

På denne baggrund er organisationerne enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for de mellem parterne bestående overenskomstområder:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordeling aftales mellem den lokale afdeling af 3F, medarbejderne og virksomheden.
3. Arbejdsfordeling er en midlertidig foranstaltning og kan ikke aftales for længere tid end 3 måneder.
4. Ledighed som følge af arbejdsfordeling skal tilstræbes samlet i sammenhængende perioder fra en kalenderuges begyndelse. Der kan således ikke træffes aftale om nedsættelse af den daglige arbejdstid.
5. Afskedigelse af en medarbejder under en løbende arbejdsfordeling kan kun ske af årsager, der kan henregnes til den pågældendes egne forhold.

Er det bortset fra sådanne tilfælde nødvendigt at foretage yderligere afskedigelser, skal aftalen om arbejdsfordeling forinden tages op til ny lokal drøftelse.

6. Aftaler om arbejdsfordeling efter nærværende retningslinjer skal tilsendes DIO II og 3F's Transportgruppe til orientering forud for iværksættelsen, idet virksomheden skal garantere, at krav i forhold til Arbejdsformidlingen er opfyldte.
7. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens

udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om arbejdsfordeling.

## BILAG 5

---

### **Ansættelsesaftale**

---

***Anmærkning:** Dette bilag er gældende, indtil bilag 6 om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) træder i kraft.*

Den til dette bilag vedhæftede ansættelsesaftale opfylder EF-direktiv (91/533/-EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

#### **Nye ansættelsesforhold:**

For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

#### **Gamle ansættelsesforhold:**

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaf-taler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem parterne.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaf-taler.

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





**Ansættelsesaftale for ansættelser i henhold til  
Fællesoverenskomsten  
mellem  
DIO II og 3F's Transportgruppe**

---

Undertegnede arbejdsgiver

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

CVR-nr.: \_\_\_\_\_

---

har ansat/ansætter herved

CPR-nr.: \_\_\_\_\_

Medarbejderens fulde navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Kommune: \_\_\_\_\_

Tlf.nr.: \_\_\_\_\_

Bank/girokontonr.: \_\_\_\_\_

Reg.nr.: \_\_\_\_\_

---

Stilling eller jobkategori: \_\_\_\_\_

Tiltrædelsesdato: \_\_\_\_\_

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen: \_\_\_\_\_

Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives):  
\_\_\_\_\_

Skiftende arbejdssteder Ja  Nej

---

---

**Ferie:**

Medarbejderen har ret til ferie i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven og Fællesoverenskomsten.

---

**Medarbejderne er ansat:**

- på timeløn med fridagsopsparing på 6,75%  
 i henhold til fuld lønsordning

---

**Løn:**

Medarbejderens løn er p.t. kr.: \_\_\_\_\_

Overarbejdsbetaling, forskudtstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler. Lønnen udbetales:

Bagud  Forud  Ugentligt  Hver 14. dag  Månedsvist

---

**Arbejdstid:**

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til Fællesoverenskomsten samt eventuelle lokalaftaler: \_\_\_\_\_

---

**Sygdom:**

Sygdom skal anmeldes til: \_\_\_\_\_

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

---

**Helbreds kontrol:**

- Medarbejderen begynder beskæftigelse som natarbejder, og medarbejderen er derfor tilbudt helbreds kontrol.

---

**Pension:**

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. Fællesoverenskomsten.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja  Nej  Hvilken: \_\_\_\_\_

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra første ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

---

Bidraget udgør, jf. Fællesoverenskomsten, p.t.

Arbejdsgiverandel: \_\_\_\_\_ %

Medarbejderandel: \_\_\_\_\_ %

For ansættelsesforholdet i øvrigt henvises til Fællesoverenskomsten, hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension og ferie, samt til gældende lovgivning og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

---

**Andre væsentlige vilkår:**

---

---

Dato: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift: \_\_\_\_\_

Medarbejderens underskrift: \_\_\_\_\_

Aftalen er udarbejdet i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til Bilag 7 i Fællesoverenskomsten.

---

## BILAG 6

---

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

---

#### **§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)**

##### **Stk. 1.**

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

##### **Stk. 2.**

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Fællesoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

##### **Stk. 3.**

Medarbejdere, der er omfattet af Fællesoverenskomsten, 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 fastlæggelsen, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

##### **b) ”Referencetimer og referencedage”**

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

**c) ”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: brugervirkomhedernes 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 regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere	Individuelt	1 måned

	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:

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

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

**Stk. 2.**

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse



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

### **Stk. 1.**

Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 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 (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. 2, 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.

*\*) **Anmærkning:** Indtil nærværende bilags endelige ikrafttrædelse, er parterne enige om, at bilag 5 fortsat er gældende.*

# BILAG 7

---

## Funktionærlignende ansættelsesforhold

---

Parterne anbefaler, at virksomheder der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

- Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.
- Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Parterne har udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til DIO II og 3F's Transportgruppe.

### Stk. 1 Lønvurdering

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

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, men skal mindst efter den årlige lønregulering svare til det niveau, som ville være gældende efter de i øvrigt gældende overenskomstmæssige regler.

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

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

### Stk. 2 Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den første i den måned, hvor aftalen træder i kraft, jf. den individuelle aftales bestemmelser herom.

### **Stk. 3 Opsigelse**

Funktionærloven, § 2, om opsigelsesvarslets længde samt Funktionærloven, § 2a, om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærloven, § 2, bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

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

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

120 dages-reglen kan – selv om den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af Fællesbestemmelser, § 1, stk. 1 til 16.

### **Stk. 4 Efterløn**

Funktionærloven, § 8, om efterløn til funktionærers ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

### **Stk. 5 Arbejdstid**

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

### **Stk. 6 Uddannelse**

Den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse. Parterne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

**Stk. 7 Ferie**

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

**Stk. 8 Frihed/feriefridage**

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår holder fri uden afkortning i månedslønnen på de i Fællesbestemmelser, § 5 nævnte dage.

**Stk. 9 Sygdom**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. Funktionærloven, § 5.

**Stk. 10 Lønningsperiode og lønudbetaling**

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

**Stk. 11 Fagretlig behandling**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de indgåede aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid, jf. [Bilag 8](#).

**Stk. 12 Aftalens opsigelse**

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker medarbejderne at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderne gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler er medarbejderen alene omfattet af Fællesoverenskomsten.

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

Nærværende retningslinjer uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.



**Ansættelsesaftale for ansættelser  
på funktionærlignende vilkår under  
Fællesoverenskomsten  
mellem  
DIO II og 3F's Transportgruppe**

---

Undertegnede arbejdsgiver

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

CVR-nr.: \_\_\_\_\_

---

har ansat/ansætter herved

CPR-nr.: \_\_\_\_\_

Medarbejderens fulde navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Kommune: \_\_\_\_\_

Tlf.nr.: \_\_\_\_\_

Bank/girokontonr.: \_\_\_\_\_

Reg.nr.: \_\_\_\_\_

---

Stilling eller jobkategori: \_\_\_\_\_

Dato for ansættelse på funktionærlignende vilkår: \_\_\_\_\_

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen: \_\_\_\_\_

Ansættelsesforholdet omfatter følgende opgave(r):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives):

\_\_\_\_\_

Skiftende arbejdssteder Ja  Nej

---

---

**Ferie:**

Der tilkommer medarbejderen ferie med løn  under ferie eller ferie med feriegøtgørelse  i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven, Funktionærloven og Fællesoverenskomsten.

---

**Løn:**

Medarbejderens løn er p.t. aftalt til \_\_\_\_\_ kr. pr. måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Betaling for eventuel overtid, holddrift og forskudtid sker efter overenskomstens bestemmelser.

Medarbejdere ansat på funktionærlignende ansættelse modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, Grundlovsdag samt 24. og 31. december.

---

**Arbejdstid:**

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til Fællesoverenskomsten samt eventuelle lokalaftaler: \_\_\_\_\_

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

---

**Sygdom:**

Sygdom skal anmeldes til: \_\_\_\_\_

Ved sygdom betales fuld løn, jf. Funktionærloven, § 5. I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

---

**120-dages reglen:**

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

---

**Pension:**

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. Fællesoverenskomsten.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja  Nej  Hvilken: \_\_\_\_\_

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra første ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

---

Bidraget udgør, jf. Fællesoverenskomsten, p.t.

Arbejdsgiverandel: \_\_\_\_\_ %

Medarbejderandel: \_\_\_\_\_ %

---

### **Opsigelse**

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

- § 2 (om opsigelsesvarsler)
- § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)
- § 2b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- anden aftale

Ansættelsen sker i henhold til Fællesoverenskomsten og de i overenskomsten aftalte retningslinjer for ansættelse på funktionærlignende vilkår.

---

### **Andre væsentlige vilkår:**

\_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift: \_\_\_\_\_

Medarbejderens underskrift: \_\_\_\_\_

Aftalen er udarbejdet i henhold til EF-direktiv 91/533/EOF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til Bilag 7 i Fællesoverenskomsten.

---



## BILAG 8

---

### Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transport-gruppe

---

#### **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 forhandling 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 samt repræsentanten for virksomhedens ledelse.

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

#### **Stk. 2 Mæglingsmøde**

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DIO 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.

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

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssøgøringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

### **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 begøring herom.

#### **1. Frist for begøring af faglig voldgift**

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

#### **2. Frister for klageskrift, svarskrift, replik og duplik**

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

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

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

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

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

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

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

### **3. Berømmelse mv. af retsmøde**

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

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

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

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

#### **4. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift**

##### **4.1 Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt klageskrift**

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

##### **4.2 Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt svarskrift**

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

#### **5. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten**

- a. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- b. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden som ikke fremgår af nærværende regler.
- c. I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

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

#### **Stk. 4 Organisationsudvalg**

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

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

Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.

Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

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

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

#### **Stk. 5 Fornyelsesaftalens fortolkning**

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, 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 9

---

### Social ansvarlighed

---

#### **Stk. 1**

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

#### **Stk. 2**

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

#### **Stk. 3**

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

#### **Stk. 4**

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

#### **Stk. 5**

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

**Stk. 6**

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

**Stk. 7**

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

**Stk. 8**

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

**Stk. 9.**

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

**Stk. 10**

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

## BILAG 10

---

### 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 site eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

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



# BILAG 11

---

## Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparring

---

### Stk. 1 Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Fællesoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter Fællesbestemmelser, § 25. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem parterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

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

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til 3F om virksomhedens optagelse i DIO II.

### Stk. 2 Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen i DIO II ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Fællesoverenskomsten, 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 II 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 meddelelesestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelesestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

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

### **Særlig opsparing**

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 9, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 7, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 7, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 7.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 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 II skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing

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

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

**Bemærkning:** Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4% (fra 1. marts 2024 6%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4% (fra 1. marts 2024 6%) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

## BILAG 12

---

### Ferie

---

#### **Stk. 1 Ny ferielov – fravigelser**

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

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

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

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

#### **Stk. 2 Fagretlig behandling**

Tvistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

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

#### **Stk. 3 Overførsel af ferie**

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

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

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

**Stk. 4 Ferie i hele uger**

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

**Stk. 5 Afholdelse af ferie i timer**

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

**Stk. 6 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning**

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

**Stk. 7 Udbetaling**

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

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

**Stk. 8 Garanti**

DIO II garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

---

**Bilag A. Aftale om ferieoverførsel**

---

**Bilag A. Aftale om ferieoverførsel**

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

Arbejdsgiver \_\_\_\_\_

Medarbejder \_\_\_\_\_

**1. Overført ferie**

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

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

**2. Aftaler om afvikling**

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

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

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_**3. Øvrige bestemmelser**

- 3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

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

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

---

## Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage

---

### Ferieafholdelsesperiode 1

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

### Ferieafholdelsesperiode 2

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

### Ferieafholdelsesperiode 3

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

### Ferieafholdelsesperiode 4

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

### Ferieafholdelsesperiode 5

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

### Ferieafholdelsesperiode 6

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



## BILAG 13

---

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

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

# BILAG 14

---

## 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. § 32.

### 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.

Optrækningsne 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 § 32, stk. 1, opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder

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

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra 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 § 32 og § 18, stk. 4.

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 virksomhedernes 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, med mindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

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

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

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

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

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

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

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem 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 15

---

## **Opsøgende uddannelseskonsulentttjeneste**

---

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

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

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

## BILAG 16

---

### **Uddannelsesrepræsentant**

---

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. Fællesoverenskomstens [bilag 15](#) om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.



# BILAG 17

---

## Retningslinjer for etablering af forsøgsordninger

---

### Stk. 1

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som overenskomsterne mellem DIO II og 3F's Transportgruppe/3F's afdelinger ikke tager højde for.

Under forudsætning af lokal enighed har overenskomstparterne åbnet mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomsternes bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse. Dette protokollat fastsætter retningslinjerne for overenskomstparternes behandling og godkendelse af forsøg.

### Stk. 2

Forudsætning for indgåelse af aftaler er, at forsøgsordningen skal etableres som en lokalaftale, og at lokalaftalen klart tilkendegiver:

- a. Navn og titel på ledelsesrepræsentant,
- b. navnene på tillidsrepræsentanterne, og for hvilke områder og medlemsgrupper de er tillidsrepræsentanter. På virksomheder uden tillidsrepræsentant skal navnene på de omfattede medarbejdere fremgå,
- c. at det af aftalen fremgår, at den automatisk udløber ved udgangen af forsøgsperioden uden yderligere varsel, og
- d. at opsigelse ikke kan medføre fagretlig behandling, og opsigelse betyder, at aftalen umiddelbart bortfalder til udløb 2 måneder efter opsigelsen.

### Stk. 3

Ansøgning skal fremsendes til overenskomstparterne.

### Stk. 4

Hvis en af parterne ønsker det, behandles ansøgningen om godkendelse på et møde mellem overenskomstparterne.

**Stk. 5**

Overenskomstparterne skal snarest behandle sagen og orientere skriftligt om resultatet. Hvis der holdes møde, skal dette så vidt muligt aftales senest 14 dage efter ansøgningens modtagelse.

Afslag på forsøgsansøgninger skal begrundes.

**Stk. 6**

Opsigelse tilsendes overenskomstparterne til orientering.

**Stk. 7**

I en forsøgsperiode vil det konkrete forholds uoverensstemmelser kunne fagretligt behandles i lighed med overenskomstens øvrige bestemmelser.

**Stk. 8**

Overenskomstparterne kan anmode de lokale parter om en skriftlig rapportering.

# BILAG 18

---

## Implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

---

Implementering af Rådets Direktiv 99/70 EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets Direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Parterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

### Stk. 1 Formål

Aftalens formål er

- at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling og
- at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

### Stk. 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling og

- personer, der af et af vikarbureau stilles til rådighed for en bruger-virksomhed.

### **Stk. 3 Definitioner**

I denne aftale forstås ved

- **“En person med tidsbegrænset ansættelse”**

En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, som f.eks. en bestemt dato, udførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

- **“En sammenlignelig fastansat”**

En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligning foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

### **Stk. 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvor efter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

**Stk. 5 Bestemmelser om misbrug**

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder som f.eks. beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

**Stk. 6 Information og beskæftigelsesmuligheder**

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

**Stk. 7 Information og høring**

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov mv. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

**Stk. 8 Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

**Stk. 9 Afsluttende bemærkninger**

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænset ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster, samt at der ikke er tilsigtet nogen ændring af regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af de mellem parterne gældende overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft på underskrivelsestidspunktet. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Dette gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsterne, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af Direktiv 99/70EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

## BILAG 19

---

### **Pension for personer ansat i fleksjob**

---

Følgende er gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F/afdelinger under 3F.

Overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob fraviges 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 punkts 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 20

---

### Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshore arbejde

---

Regelsæt for arbejde på mobile og stationære platforme

Følgende bestemmelser i Fællesbestemmelser er ikke gældende:

- § 3 om arbejdstid
- § 3 a om alternativ arbejdstidsplanlægning
- § 8 om forskudt tid
- § 11 om definitioner af timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuld lønsordning
- § 13 om produktivitetsfremmende lønsystemer
- § 14 om rejsetid
- § 15 om ungarbejdere
- § 17 om arbejde i holddrift
- § 21 om børns sygdom og børneomsorgsdage

Følgende bestemmelser i Fællesbestemmelser er kun gældende i det nævnte omfang:

#### **Om § 5. Frihed/feriefridage**

Det er alene satsen (6,75%), der er gældende, jf. § 3, stk. 4 i denne aftale.

#### **Om § 9. Normallønninger**

Det er alene stk. 1, der er gældende, jf. § 3, stk. 1 i denne aftale.

Følgende bestemmelser i Fællesbestemmelser er gældende, men modificeres i denne aftale:

- § 22 om børns hospitalsindlæggelse, jf. § 7 i denne aftale.
- § 26 om ferie og feriegødsel, jf. § 2, stk. 5 i denne aftale.



## § 1. Område

### Stk. 1

Aftalen er gældende for alt arbejde på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (eksklusiv Færøerne og Grønland). Aftalen tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

### Stk. 2

Denne aftale kan også omfatte opgaver i den norske sektor udført af medarbejdere udsendt af en dansk virksomhed. Virksomheden skal forud for udsendelsen skriftligt tilkendegive over for medarbejderen om dette er tilfældet. Ved udsendelse kan eventuelle nat- og virksomhedstillæg forhandles lokalt.

## § 2. Arbejdstid

### Stk. 1

Arbejdsperioden på platforme er 14 dage (168 timer plus eventuelt overtid) efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1 til 1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Afbrydes et arbejdsforhold omfattende fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til § 3, stk. 1, 2 og 3.

### Stk. 2

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode skal der træffes lokal aftale om de nærmere betingelser.

### Stk. 3

Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller ned sættes til 8 timer.

### Stk. 4

Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudset forlængelse (force majeure o. lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

### Stk. 5

Der kan lokalt træffes aftale om, at 2,4 feriedage pr. rotation, kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis

således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land (den normale rotation).

I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. Ferieloven, § 7.

### § 3. Lønforhold

#### Stk. 1

Lønnen fastsættes i henhold til Fællesbestemmelser, § 9, stk. 1.

#### Stk. 2

Herudover ydes et særligt offshore tillæg, der pr. time udgør

1.3.2023	1.3.2024
kr. 42,90	kr. 44,40

som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg, bortset fra anciennitetstillæg, samt alle specielle forhold, der følger af offshore arbejdet.

#### Stk. 3

Arbejde udover 12 timer pr. dag betales med overtidbetaling, som fastsættes til 50% af den samlede aftalte timeløn. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde udover 168 timer, betales timerne herudover med et til læg på 50%. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidbetaling.

#### Stk. 4

Udover lønnen, udbetales der 6,75% af den ferieberettigede løn for dage med frihed og feriefridage i henhold til Fællesbestemmelser, § 5. Beløbet kommer til udbetaling 31. december hvert år.

### § 4. Anciennitetstillæg

Der ydes anciennitetstillæg i lighed med Særlige bestemmelser for lagerarbejdere.

### § 5. Rejse-, vente- og standbytid

#### Stk. 1.

Rejsetid betales med 4 timer inkl. offshore tillæg for hver offshoreperiode (aftalt mødested, f.eks. Esbjerg lufthavn, til platform og retur).

**Stk. 2**

Ventetid i basehavn (efter check in) eller på platform betales med den samlede timeløn inkl. offshore tillæg.

**Stk. 3**

Standbytid (før check in) betales med den samlede timeløn ekskl. offshore tillæg.

**Stk. 4**

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

**§ 6. Kost og logi**

Inden påbegyndelsen af arbejdet træffes nærmere aftale om kost og logi. I forbindelse med arbejde offshore er kost og logi betalt.

**§ 7. Børns hospitalsindlæggelse**

Fællesbestemmelser, § 22 er gældende med følgende tilføjelse: Rejseomkostningerne, i forbindelse hermed, betales af medarbejderen.

**§ 8. Varighed**

Denne aftale betragtes som et tillæg til Fællesoverenskomsten og løber sammen med denne.

**Særlig aftale**

Aftaler om arbejde i offshorevirksomheder, som ved tillægsaftalens ikrafttræden allerede er gældende, herunder aftalen gældende for Danbor Service A/S, omfattes ikke af § 3, stk. 2, tillæg vedr. offshorearbejde.

Den eksisterende offshoreaftale mellem Danbor Service A/S og Dansk Metal er gældende for ansættelsesforhold på offshoreplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

## BILAG 21

---

### **Elektroniske dokumenter**

---

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

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

# BILAG 22

---

## Løndumping

---

### **Cabotage**

I forbindelse med ikrafttrædelse af EU's reviderede cabotagebestemmelser skal myndighederne tilsikre en effektiv kontrol med reglernes overholdelse.

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

### **Politisk samarbejde om dumping**

#### **Stk. 1 Formål**

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

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

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

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper:

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

#### **Stk. 2 Indsats**

Indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

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

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

### **Stk. 3 Koordinationsudvalg**

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

### **Skærpet kontrol med godskørselstilladelser**

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

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

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

### **Stk. 1 Regelgrundlag**

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

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

## Stk. 2 Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselsloven, § 6, stk. 4, er der mellem parterne enighed om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. Parterne vil derfor umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

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

ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.



# BILAG 23

---

## Implementering af Ligelønsloven mv.

---

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

### § 1

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

### Stk. 2

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

### Stk. 3

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

### § 1 a

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

### Stk. 2

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

**Stk. 3**

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

**§ 2**

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

**Stk. 2**

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

**§ 2 a**

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

**§ 3**

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

**Stk. 2**

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

**Stk. 3**

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

**§ 4**

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

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3**

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

**Stk. 4**

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

**§ 5**

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

**Stk. 2**

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

**§ 6**

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

**Stk. 2**

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

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

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

# BILAG 24

---

## Natarbejde

---

### Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet punkt 1 vedrørende helbreds kontrol i **Bilag 1 i Fællesordning for arbejde i holddrift** (optrykt særskilt) og er enige om, at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

### Stk. 1 Forebyggende tiltag ved natarbejde

*Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:*

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

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

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

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

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

## **Stk. 2 Gravides natarbejde**

*Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.*

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 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 § 23, 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 nedestående 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 Branchearbejds miljøudvalget 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 [Bilag 24](#). 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 Branchearbejds miljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i ”Spørgeskema til

helbreds kontrol ved natarbejde”. Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen – i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

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

Operatøren gennemfører helbreds kontrollen 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 helbreds kontrollen og en række informationer, som fremgår af Lov om helbreds oplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst to dage efter at have fået informationerne, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen, jf. Lov om helbreds oplysninger m.v. på arbejdsmarkedet.

Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbreds kontrollen.
- 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 kontrol, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

### **Stk. 6 Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol**

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

## BILAG 25

---

### **Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

---

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden) jf. § 33, stk. 2, tilføres yderligere 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.
- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppen bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 udgør bidraget kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 udgør bidraget kr. 0,45 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, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

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

## BILAG 26

---

### **Forståelsen af afspadsring af systematisk overarbejde**

---

Særlige bestemmelser for lagerarbejdere, § 3, stk. 5, og Særlige bestemmelser for chauffører, § 2, stk. 3, om afspadsring 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 afspadsring.

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 afspadsring, 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 afspadsring 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. Afspadsres 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 27

---

### **Organisationsaftale om databeskyttelse**

---

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 25. maj 2018.

Ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal det 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's Transportgruppe.

## BILAG 28

---

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

---

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

#### **Sagsbehandling i PensionDanmark**

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

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

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

#### **Sagsbehandling i organisationerne**

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

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

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

Hvis virksomheden trods DI's fornyede henvendelse 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 1.000 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 PensionDanmark at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til PensionDanmark. DI udarbejder en tekst, som PensionDanmark skal anvende som led i rykkerproceduren.

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

## BILAG 29

---

### **Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse**

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## BILAG 30

---

### Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche

---

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

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

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

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Derfor revitaliseres arbejdet i parternes fælles uddannelsesudvalg, hvor ambitionen er at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen. Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokusere på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for HTUS.

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

# BILAG 31

---

## Udvalgsarbejder

---

Parterne har aftalt følgende udvalgsarbejder i overenskomstperioden:

### **Udvalgsarbejde om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger**

Udvalget skal se på den eksisterende fagretlige håndtering af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger og eventuelt anviser nye konfliktløsnings tiltag i sådanne sager.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 11 om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger fra overenskomstfornyelsen 2020.

Det er ikke aftalt, hvornår udvalgsarbejdet skal være tilendebragt.

### **Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16 samt Fællesordning for arbejde i holddrift**

Udvalget skal med baggrund i Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde drøfte en eventuel sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16 samt Fællesordning for arbejde i holddrift.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 5 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16 samt Fællesordning for arbejde i holddrift.

Det er ikke aftalt, hvornår udvalgsarbejdet skal være tilendebragt.

### **Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde**

Udvalget skal udarbejde informations- og vejledningsmateriale om natarbejde til brug for implementering af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde, der ved

overenskomstfornyelsen i 2023 blev aftalt implementeret i parternes overenskomster med virkning fra 1. marts 2024.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 6 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest 31. december 2024.

### **Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid**

Som opfølgning på parternes udvalgsarbejde vedrørende afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2020, nedsættes der en arbejdsgruppe, der skal sikre evaluering af de initiativer og/eller løsninger, der ved overenskomstfornyelsen i 2023 er aftalt i de respektive overenskomster som følge af det tidligere udvalgsarbejde.

Arbejdsgruppen er nærmere beskrevet i protokollat nr. 10 fra overenskomstfornyelse i 2023 om afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid.

Arbejdsgruppens evaluering skal ske seneste den 31. december 2023.

### **Udvalgsarbejde om databeskyttelse**

Udvalget skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelseslovens for udlevering af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 16 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om databeskyttelse.

Udvalgsarbejdet skal afsluttes senest den 1. oktober 2023.

### **Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten**

Udvalget skal belyse og herunder forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Hvis muligt, skal udvalget opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde. Udvalgsarbejde

skal også behandle, hvordan overleveringen fra en afgående til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes, og skal tillige drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på Fællesoverenskomstens område.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 20 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet aftales mellem parterne.

### **Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn**

Udvalget skal udarbejde konkrete forslag til, hvordan parterne kan tydeliggøre overenskomsternes samlede timeløn. Udvalget skal herudover udarbejde et oplæg til en fælles onlineberegner af den samlede timeløn i parternes overenskomster på transportområdet.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 26 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn.

Udvalgsarbejdet skal være tilendebragt ved udgangen af december 2023.

### **Udvalgsarbejde om lønstruktur**

Udvalget skal drøfte om den klarhed og enkelthed, der er et kendetegn ved normallønssystemet, er under pres på grund af den måde, overenskomsten har udviklet sig på.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 27 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om lønstruktur.

Udvalgsarbejdet påbegyndes snarest og forventes afsluttet medio 2024.

### **Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge**

Udvalget skal arbejde med en model for en forenklet lønstruktur for lærlinge.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 33 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge.

Udvalget skal afslutte sit arbejde senest den 1. juni 2024.

### **Udvalgsarbejde vedrørende uddannelse for havnearbejdere**

Udvalgsarbejdet skal belyse, hvordan de nuværende havnearbejdere kan fastholde og udvikle deres job, herunder belyse mulighederne for tilrettelæggelse af uddannelsesforløb for havnearbejdere beskæftiget i hele Danmark.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 36 fra overenskomstfornyelsen 2023 om udvalgsarbejde vedrørende uddannelse for havnearbejdere.

Det er ikke aftalt, hvornår udvalgsarbejdet skal være tilendebragt.

## BILAG 32

---

### **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

# Lærlingeoverenskomst

mellem

**DI Overenskomst II**

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen**

vedrørende

**lærlinge inden for landtransportområdet**

**2023 – 2025**

**Overenskomsten gælder endvidere for følgende medlems-  
organisationer under DIO I:**

**ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik  
ATV Arbejdsgiverforeningen for Turistvognmænd  
AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik  
JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening**



---

## **§ 1 Gyldighedsområde**

---

Denne aftale gælder for lærlinge i virksomheder, der gennemfører en af transport- og logistikområdets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse, som er godkendt af organisationerne.

---

## **§ 2 Lokalt samarbejde**

---

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes, eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F's lokalafdeling medvirke ved sagens behandling. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelse i Lov om erhvervsuddannelse.

---

## **§ 3 Organisationernes påtaleret**

---

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

---

## **§ 4 Den normale arbejdstid**

---

Lærlingenes normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporterne tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

---

## § 5 Arbejde i holddrift

---

For elever gælder de samme regler og tillæg for arbejde i holddrift, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underviserne organisationer.

---

## § 6 Mødepligt under skoleophold

---

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

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

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

---

## § 7 Uddannelsesforhold

---

### Stk. 1 Skoleforberedelse

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

### Stk. 2 Uddannelsesevaluering

Lærlingen har ret til en samtale med arbejdsgiveren og den uddannelsesansvarlige før hver skoleperiode påbegyndes. Her evalueres i fællesskab den forudgående skole- og praktikperiode mv.

## § 8 Lønforhold

### Stk. 1 Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

<b>Aflønning:</b>	<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
I det sidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 106,96	kr. 110,71
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 94,92	kr. 98,24
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 84,11	kr. 87,06

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

<b>Aflønning</b>	<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
På disponentspecialet, sidste uddannelsesår betales	kr. 113,49	kr. 117,46

### Stk. 2 Satsindplacering

Ved lønindplacering af lærlinge der har indgået uddannelsesaftale med virksomheden om delkompetenceforløb eller afstigningsforløb i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, tages der udgangspunkt i, hvordan lærlingen skulle have været indplaceret ved et forløb afsluttende med sædvanlig svendep prøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

### Stk. 3 EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af Dagrenovationsoverenskomsten og Lærlingeoverenskomsten, og som udfører akkordarbejde af samme karakter og omfang, som virksomhedens øvrige medarbejdere, aflønnes med lærlingeløn samt et akkordtillæg, der udgør forskellen mellem overudbæringssatsen og normaludbæringssatsen, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, § 4 i Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I og 3F's Transportgruppe.

**Stk. 4 Voksenlærlinge**

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge. Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervserfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkortning, der er i bekendtgørelsen om den pågældende uddannelse.

Voksenlærlinge aflønnes i lærekontraktperioden med sædvanlig overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstområde. ”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

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

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærlingeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

**Stk. 5 Svendeprovegebyr og udgifter til studierejse mv.**

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler mv. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 4.500,00. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til at sådanne refusionsordninger vedtages.

### **Stk. 6 Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)**

	<b>1.3.2023</b>	<b>1.3.2024</b>
EGU-elever aflønnes med	kr. 73,92	kr. 76,51

**Anmærkning:** Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge.

### **Stk. 7 Ret til årlig lønforhandling**

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

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

## **§ 9 Arbejde på forskudt tid**

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

---

## § 10 Frihed/feriefridage

---

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage er de samme som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuldlønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkortning af den i § 8 anførte løn.

---

## § 11 Overarbejde

---

### Stk. 1

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

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

### Stk. 2

Der udbetales tillæg til elever efter samme regler som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere.

### Stk. 3

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

### Stk. 4

Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg, jf. stk. 2, hvis overarbejdet varer mere end en halv time.

---

## § 12 Ferie

---

### Stk. 1

Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, herunder § 42 angående lærlinge.

### Stk. 2

Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferieloven.

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

### Stk. 3

Elever med uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

### Stk. 4

Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

### Stk. 5

Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

### Stk. 6

Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

---

## § 13 ATP

---

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16 år. Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

---

## § 14 Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsring og pension

---

### Stk. 1

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

### Stk. 2

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

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

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

### Stk. 3

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

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



Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

#### **Stk. 4**

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

---

### **§ 15 Løn til færdiguddannede**

---

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

---

### **§ 16 Grænseoverskridende transporter**

---

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til § 8. For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

<b>1.3.2023</b>	<b>Timeløn</b>	<b>Rejsegodtgørelse</b>	<b>I alt pr. time</b>	<b>Døgnbetaling</b>
Sidste år	kr. 25,52	kr. 23,13	kr. 48,65	kr. 1.167,60
Næstsidste år	kr.20,69	kr. 23,13	kr. 43,82	kr. 1.051,68
Tredjesidste år	kr. 16,47	kr. 23,13	kr. 39,60	kr. 950.40

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

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

Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til § 8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af rejsegodtgørelsen, der er omfattet af Ligningsrådets regler (p.t. kr. 521,00), jf. dog § 12, stk. 2.

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

### **§ 17 Døgnbetaling – turistchauffører**

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

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

---

## § 18 Befordring

---

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til reglerne ved Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

---

## § 19 Ikrafttræden og ophør

---

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2023 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2025.

København, den 1. marts 2023

3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen

Jan Villadsen

Flemming Overgaard

Karsten Kristensen

DI Overenskomst II  
v/DI

Kim Graugaard

Niels Grøn

Christoffer Thomas Skov

Lars William Wesch

# 2023-2025

## Fællesoverenskomst

794524-20

**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  
3f.dk