

Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere 2023-2025

mellem

Drivkraft Danmark

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**



Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere 2023 – 2025

mellem



og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

løn- og arbejdsforhold for de hos foreningens beskæftigede chauffører og lagerarbejdere inden for oplagring af og transport af benzin, olie- og gasprodukter.

3F-varenummer 3011

Forord

Med denne udgave af overenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere 1. 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.

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid	9
Stk. 1. Normal arbejdstid	9
Stk. 2. Varierende ugentlig arbejdstid.....	9
Stk. 3. Varsling af medarbejderens arbejdstid	10
Stk. 4. Turnus/holddrift	10
Stk. 5. Lokal forsøgsordning iht. arbejdstidstilrettelægning.....	10
Varierende ugentlig arbejdstid.....	11
Stk. 6. Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.....	11
Stk. 7. 1. maj.....	11
Stk. 8. Arbejdstid i lufthavne	11
§ 2. Lokale aftaler.....	12
§ 3. Aflønning.....	13
Stk. 1. Chauffører	13
Stk. 2. Lagerarbejdere	13
Stk. 3. Oplæring	14
Stk. 4. Faglært tillæg	14
Stk. 5. Anciennitet.....	14
Stk. 6. Daglønnede	14
Stk. 7. Forskudttidstillæg	14
Stk. 8. Lønudbetaling	15
Stk. 9. Ungarbejdere.....	15
Stk. 10. Lufthavnstillæg	15
§ 4. Lokalløn.....	16
Stk. 1. Timeløn med lokalløn.....	16
Stk. 2. Årlig opgørelse og udbetaling.....	16
Stk. 3. Opsigelse af lokallønsordning	17
§ 5. Overarbejde	17
§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer.....	18
§ 7. Lagerarbejdere.....	18
§ 8. Af- og pålæsning	20
§ 9. Chauffører i Københavns Lufthavn	21
§ 10. Tærepenge	21
Stk. 1. Chauffører	21
Stk. 2. Lagerarbejdere	21
Stk. 3. Montørarbejde.....	21
§ 11. Overnatning	22
§ 12. Beklædning.....	22
§ 13. Vask og opbevaring af tøj	22

§ 14. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst.....	22
§ 15. Barsels-, fædre- og forældreorlov	23
§ 16. Børns sygdom og børneomsorgsdage	25
Stk. 1. Børns sygdom	25
Stk. 2. Børneomsorgsdage.....	26
Stk. 3. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom	26
Stk. 4. Børns hospitalsindlæggelse.....	26
§ 17. Tillidsrepræsentanter	27
Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant.....	27
Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant.....	27
Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant	27
Stk. 4. Stedfortræder.....	27
Stk. 5. Talsmand.....	28
Stk. 6. Fællestillidsrepræsentant	28
Stk. 7. Andre muligheder for valg.....	28
Stk. 8. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder	28
Stk. 9. Klubformand	29
Stk. 10. Funktion i arbejdstiden	29
Stk. 11. Aflønning og vederlag	30
Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant.....	31
Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse	31
Stk. 14. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter	32
§ 18. Arbejds miljørepræsentanter	32
Stk. 1. Opgaver.....	32
Stk. 2. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.....	33
Stk. 3. Adgang til IT-faciliteter	33
Stk. 4. Tid til opgaver.....	33
§ 19. Adgang til lønoplysninger.....	34
Stk. 1. Formål	34
Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger	34
Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe	34
Stk. 4. Inddragelse af organisationerne	34
Stk. 5. Fortrolighed.....	35
Stk. 6. Evaluering	35
§ 20. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	35
§ 21. Underleverandører og vikarer	36
Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder	36
Stk. 2. Optagelse i Drivkraft Danmark.....	36
Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer.....	37
Stk. 4. Afklaring af om udefrakommende virksomhed udfører vikarbejde. 37	

§ 22. Ferie og feriefridage	38
Stk. 1. Afholdelse af ferie	38
Stk. 2. Overgang fra feriegodtgørelse	38
Stk. 3. Feriefridage	38
Stk. 4. Adgang til at fravige ferielovens § 7	39
§ 23. Seniorordning	40
§ 24. Særlig opsparing.....	42
Stk. 1. Opsparing og disponering.....	42
Stk. 2. Opgørelse og udbetaling	42
Stk. 3. Optrapningsordning	42
§ 25. Opsigelse	44
§ 26. Faglig strid.....	46
§ 27. Helbredsundersøgelser	46
§ 28. Pension	46
Stk. 1. Pension.....	46
Stk. 1.1 Pensionbidrag.....	47
Stk. 1.2 Pensionbidrag pr. den 1. juni 2023:	47
Stk. 2. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen.....	47
Stk. 3. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning	47
Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PFA	47
Stk. 5. Optrapningsordning	47
§ 29. Dobbeltbeskæftigelse	48
§ 30. Førerkort til den digitale takograf	48
§ 31. Kompetenceudvikling og uddannelse	48
Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden	48
Stk. 2. Det lokale samarbejde.....	49
Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn	49
Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse.....	49
Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning	52
Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse ...	52
§ 32. Udviklingsfonde	53
Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden	53
Stk. 2. Udviklings- og samarbejdsfond	53
§ 33. Varighed, fredspligt m.m.	54
Bilag	55
Bilag 1. Uddannelse	55
Bilag 2. Kompetenceudviklingsfond.....	56
Stk. 1. Formål.....	56
Stk. 2. Økonomisk grundlag.....	56

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfond.....	56
Stk. 4. Ansøgninger.....	57
Stk. 5. Anvendelse af fondens midler	57
Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden.....	57
Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe indgået overenskomst.....	58
Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen.....	58
Bilag 3. Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste og uddannelsesrepræsentant på virksomheden.....	59
Bilag 4. Ekspedition af skibe etc.....	60
Bilag 5. Holddriftsaftale.....	61
§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser	61
§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser	62
§ 3. Betaling for holddriftsarbejde	62
§ 4. Overarbejde	62
§ 5. Manglende varsel	62
§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde	63
§ 7. Overflytning	63
§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage	64
§ 9. Lokalaftaler	64
§ 10. Aftalens parter, fortolkning mv.....	64
Bilag 6. Afspadsering af overarbejde.....	66
Bilag 7. Overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn	67
Bilag 8. Natarbejde.....	68
Natarbejde og helbreds kontrol	68
Stk. 1. Hyppighed	68
Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå.....	68
Stk. 3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse.....	68
Stk. 4. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder	68
Stk. 5. Gravides natarbejde	68
Bilag 9. Elektroniske dokumenter	70
Bilag 10. Seniorpolitik	71
Bilag 11. Løndumping.....	72
Cabotage.....	72
Politisk samarbejde om dumping	72
Stk. 1. Formål.....	72
Stk. 2. Indsats	72
Stk. 3. Koordinationsudvalg	73
Skærpet kontrol med godskørselstilladelser	73

Stk. 1. Regelgrundlag.....	73
Stk. 2. Kontrolforanstaltninger	73
Bilag 12. Implementering af Ligelønsloven mv.	75
Bilag 14. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser.....	78
Bilag 15. Udvalgsarbejde	80
Bilag 16. Uddannelsesudvalg for uddannelse	82
Stk. 1. Formål.....	82
Stk. 2. Sammensætning	82
Stk. 3. Sekretariatets opgaver.....	82
Stk. 4. Økonomi	82
Stk. 5. Etablering.....	82
Bilag 17. Databeskyttelse	83
Bilag 18. Lærlinge i Landtransport	84
§ 1. Område	84
§ 2. Lokalt samarbejde	84
§ 3. Arbejdstagerorganisationernes påtaleret	84
§ 4. Den normale arbejdstid	84
§ 5. Arbejde i holddrift.....	84
§ 6. Mødepligt under skoleophold	84
§ 7. Skoleforberedelse	85
§ 8. Lønforhold.....	85
§ 9. Voksenlærlinge.....	86
§ 10. Svendeprøvegebyr og udgifter til studierejse mv.	86
§ 11. Lærlinge på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-lærlinge).....	87
§ 12. Løn under sygdom.....	87
§ 13. Overarbejde	87
§ 14. Ferie.....	87
§ 15. Pension	88
§ 16. Ikrafttræden og ophør.....	89
Bilag 19. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).....	90
Bilag 20. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	95
Bilag 21. Overført ferie	97
Bilag 22. Omkostninger i firmapensionsordninger - Organisationsaftale	99
Bilag 23. Aftale om fravigelse af arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere	

Bilag 24. Ansættelsesbevis for ansættelse omfattet af Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere mellem Drivkraft Danmark og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen	101
Lønopstilling:	106
Indeks:	112

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid kan for chauffører og lagerarbejdere lægges mellem kl. 06.00 og kl. 22.00.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør samt spisetidens lægning inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderen/ne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

For normaltimer, der mandag til fredag effektueres efter kl. 18.00 betales et tillæg på **20%**. Samme tillæg betales for normaltimer på lørdage.

Såfremt normalarbejdstid fastlægges til lørdage, gælder den begrænsning, at ingen medarbejder er pligtig at arbejde i normaltid mere end 12 lørdage om året, medmindre andet aftales lokalt med tillidsrepræsentanten og/eller den lokale 3F-afdeling.

Stk. 2. Varierende ugentlig arbejdstid

Der kan aftales varierende ugentlig arbejdstid. Ved varierende ugentlig arbejdstid forstås en normal ugentlig arbejdstid uden for holddrift, men hvor længden af de enkelte arbejdsdage og den enkelte arbejdsuge kan variere.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan dog højst afvige 7 timer i henholdsvis op- og nedadgående retning, og ingen normal arbejdsdag må være over 9,5 normaltime.

Den varierende ugentlige arbejdstid skal have en varighed af mindst 4 uger, men kan fastsættes for længere perioder, når blot periodens gennemsnitlige arbejdstid udgør 37 timer pr. uge.

Eventuelle ændringer i fastlagte arbejdsplaner skal varsles med mindst 1 uges varsel.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør samt spisetidens lægning inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderen/ne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 3. Varsling af medarbejderens arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid, skal der gives mindst 3 dages varsel, således at der efter varslets udløb intet tillæg betales til chauffører for den tid, der ligger indenfor kl. 06.00 og kl. 22.00.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne for overarbejde for den tid, der falder udenfor medarbejderens normale dagarbejdstid.

Forskydes arbejdstiden således, at den begynder før kl. 06.00, eller slutter efter kl. 22.00 i de under [stk. 1](#) nævnte perioder – betales for den tid, der ligger udenfor de nævnte tidspunkter de sædvanlige tillæg for arbejde udenfor normal dagarbejdstid.

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales dette med de normale overarbejdstillæg.

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt tid, erholder medarbejderen, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, de sædvanlige tillæg for arbejde uden for den normale dagarbejdstid. Der er dog enighed om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men sådanne ordninger skal have mindst 4 ugers varighed.

Stk. 4. Turnus/holddrift

Drivkraft Danmark/3F Transportgruppens holddriftsaftale finder anvendelse. Se [Bilag 5](#).

Stk. 5. Lokal forsøgsordning iht. arbejdstidstilrettelægning

Der er imellem parterne aftalt en mulighed for et forsøgsprojekt.

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F*.

** Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.*

Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af den nedenfor omhandlede mulighed for at iværksætte varierende ugentlig arbejdstid, optages

der forhandling 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 med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Variierende 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.

Igangsætningen aftales mellem parterne og umiddelbart efter afslutningen evalueres forsøget. Derefter forhandles en eventuel enighed om aftalens videreførelse som aftalestof i parternes overenskomster.

Stk. 6. Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Grundlovsdag og Juleaftensdag er hele fridage med fuld løn under forudsætning af at der lides et indtægtstab. Hvis der arbejdes, betales et tillæg på **100%**.

Nytårsaftensdag slutter arbejdet kl. 12.00, idet der arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag. Stærkt presserende arbejde kan dog kræves udført efter ovenanførte tid og betales da med et tillæg af **100%**.

Stk. 7. 1. maj

1. maj slutter arbejdet kl. 12.00, idet der dog arbejdes gennem spisepausen uden særligt vederlag. Presserende arbejde kan kræves udført efter det anførte tidspunkt og betales da som overarbejde.

Stk. 8. Arbejdstid i lufthavne

Arbejdet tilrettelægges således, at det kan foregå uden afbrydelse dag og nat, søn- og helligdage, i det omfang som skønnes formålstjenligt for effektiv betjening af luftfartøjerne og der tilhørende arbejder.

3F har påtaleret over for en tilrettelæggelse af arbejdet, som ikke er tilstrækkeligt begrundet i disse hensyn.

Arbejdsplanen (turnus) fastlægges på grundlag af Holddriftsaftalen. Se [Bilag 5](#).

Hele Grundlovsdag og Juleaftensdag, samt Nytårsaftensdag fra kl. 12.00 til kl. 06.00 næste morgen, betales et tillæg på **100%**.

For arbejde 1. maj fra kl. 12.00 til kl. 06.00 næste morgen ydes et tillæg på **50%**.

Chaufførerne i Københavns Lufthavn er berettiget til en fridag med fuld løn. Fridagen indplaceres i turnusplanen efter aftale med arbejdsgiveren. Såfremt der arbejdes på denne fridag betales et tillæg på **100%**.

Dispositionsret (Gælder ikke for chauffører i Københavns Lufthavn)

Selskaberne er berettiget til gensidigt at disponere over de enkelte selskabers chauffører, idet de af selskaberne, som benytter denne ret, yder et tillæg til de hos disse i lufthavnen beskæftigede chauffører på **kr. 1,00** pr. time uafhængigt af det tidspunkt på hvilket arbejdet foregår.

3-holdsdrift (f.eks. Kastrup Lufthavn):	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage kl. 17.00-22.00, kr. pr. time	29,06	30,08
Hverdage kl. 22.00-06.00, kr. pr. time	33,68	34,86
Lørdag kl. 14.00-22.00, kr. pr. time	55,64	57,59
Lørdag kl. 22.00-06.00, kr. pr. time	66,16	68,48
Ved overarbejde på 2. skift lørdag kr. pr. time	87,52	90,58

§ 2. Lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

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

- a.** Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige [§ 1, stk. 1, stk. 2, afsnit 1, 3, 4 og 5, stk. 3](#) samt [Bilag 6. Afspadsering af overarbejde](#). 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 [§ 1, stk. 1](#) kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling, [jf. § 5](#).

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

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

Stk. 2. Lokale aftaler i henhold til [stk. 1, litra a](#), kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til [stk. 1, litra b](#) kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede 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 mæglingmøde.

Stk. 3. Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i [stk. 2, afsnit 3](#) anførte regler er iagttaget.

§ 3. Aflønning

Stk. 1. Chauffører

Månedslønnen for chauffører, der er fastsat [bl.a.](#) under hensyn til, at der ydes chaufføren særligt vederlag for på- og aflæsning samt afbæring, at den indeholder godtgørelse for betjening af vognvægte samt for kørsel med store lastvogne og fejltællingspenge ved inkassation, og at chaufføren erholder beklædning, [jf. § 12](#), udgør pr. måned

Månedsløn (160,33 timer):

1. marts 2023
24.547,82 kr.

1. marts 2024
25.469,72 kr.

Derudover ydes et tillæg for kørsel med store vogne m.m., på **kr. 597,60** pr. måned og et særligt olietillæg på **kr. 2.880,00** pr. måned.

Se [Lønopstilling](#).

Stk. 2. Lagerarbejdere

Månedslønnen for lagerarbejdere udgør pr. måned

Månedsløn (160,33 timer):

1. marts 2023
24.536,13 kr.

1. marts 2024
25.458,02 kr.

Derudover ydes som et særligt olietillæg **kr. 2.871,71** pr. måned.

Efter 3 måneders ansættelse oppebærer en lagerarbejder i øvrigt terminal-/produktionstillæg jf. § 7.

Se Lønopstilling.

Stk. 3. Oplæring

Chauffører og lagerarbejdere, der oplærer nye medarbejdere (herunder lærlinge), får i oplæringsperioden **kr. 11,28** pr. time.

Stk. 4. Faglært tillæg

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

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 5. Anciennitet

Ved 1 års anciennitet ydes et anciennitetstillæg. Tillægget udgør pr. præsteret arbejdstime for

chauffører	kr.	9,00
lagerarbejdere	kr.	3,95

Ancienniteten kan overføres mellem Drivkraft Danmarks medlemmer.

Stk. 6. Daglønnede

Daglønnede chauffører og lagerarbejdere aflønnes med 1/160,33 af de i § 3, henholdsvis stk. 1 og stk. 2 nævnte lønandele pr. time plus et særligt tillæg på **kr. 23,00** pr. dag, hvori er inkluderet den i mæglingsforslaget af 6. marts 1967 fastsatte søgnehelligdagsbetaling på **3%**. Daglønnede arbejdere kan dog ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen er sket efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde der skal aflønnes for mindst 4 timer.

Stk. 7. Forskudttidstillæg

For normaltimer, der mandag til fredag effektueres efter kl. 18.00, betales et tillæg på **20%**.

Samme tillæg betales for normaltimer på lørdage. Tillægget udgør pr. time, for

	1. marts 2023	1. marts 2024
Chauffører	34,96	36,11
Lagerarbejdere	34,19	35,34

Tillægget udbetales også ved eventuelt overarbejde i direkte forbindelse med ovennævnte normaltimer.

Denne bestemmelse gælder ikke for Kastrup Lufthavn, eller for provinslufthavne.

Stk. 8. Lønudbetaling

Lønudbetaling sker ved indbetaling i pengeinstitut.

En måned regnes til 160,33 timer.

Retningslinjer for praktisering af månedsløn:

1. Månedslønnen skal i de tilfælde, hvor der anvendes bankoverførsel, være til disposition på den 3. sidste bankdag i måneden.
2. Medarbejdere kan ansættes direkte på månedsløn og skal overgå til månedsløn efter 1 års uafbrudt beskæftigelse.
3. Alle variable tillæg, som f. eks. overarbejdstillæg, holddriftstillæg, resultatløn, arbejdsbestemte tillæg m.m., afregnes månedsvis bagud således, at tillæg optjent i f.eks. januar måned udbetales sammen med den faste månedsløn for februar måned ultimo februar. Fradrag i den faste månedsløn på grund af sygdom, frihed eller lignende afregnes som variable tillæg – altså ved lønafregningen i den følgende måned.
4. Ved overgang fra dagløn/timeløn til månedsløn kan der lokalt aftales en overgangsordning.
5. Ved ferie forholdes der således:
 - a. Ved ferie af mere end 1 uges varighed modregnes den til ferieperioden svarende faste månedsløn i den måned, hvori ferien holdes.
 - b. Ferie under 1 uges varighed fratrækkes efter reglerne for fravær på grund af frihed og lignende i den faste månedsløn i den følgende måned.

Stk. 9. Ungarbejdere

Der er adgang til at beskæftige ungarbejdere, der aflønnes med **85%** af den overenskomstmæssige normalløn.

Stk. 10. Lufthavnstillæg

Til chauffører i Københavns Lufthavn betales et tillæg på **kr. 8,85** pr. præsteret arbejdstime. Tillægget betales som vederlag for:

- At selskaberne er berettiget til gensidigt at disponere over de af de enkelte selskaber antagne chauffører.
- At chaufførerne er forpligtet til at udføre ethvert arbejde, der måtte være nødvendigt for at tanke flyene i overensstemmelse med de fra selskaberne eller deres kunder stillede krav.
- At udføre alt forefaldende arbejde, herunder vedligeholdelse af materiel m.m. og at fungere som formænd ved natskift.

§ 4. Lokalløn

Stk. 1. Timeløn med lokalløn

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

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

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter § 3, henholdsvis stk. 1 og stk. 2 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat efter § 5, stk. 3.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en løn-
ningsperiode.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde betales med følgende tillæg:

- De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør **50%**
- Derefter samt søn-, hellig- og fridage **100%**
plus eventuelt tillæg iht. § 3, stk. 6 (daglønnede).

Stk. 2. Der afregnes for mindst halve timer.

Stk. 3. Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel måneds-, som daglønnede ar-
bejdere med 1/160,33 af de i § 3, henholdsvis stk. 1 og stk. 2 nævnte lønandele.

Stk. 4. Ved opgørelse af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede
tid, ligesom også forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages over-
arbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en arbejderen utilreg-
nelig grund, som rettidig er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Stk. 5. Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid
betales for mindst 4 overarbejdstimer, dog kun 2 overarbejdstimer, hvis det om-
handlede arbejde er af mere konstant karakter, f.eks. at det på samme arbejdsplads
foregår mindst 4 gange i løbet af en uge.

Stk. 6. Ved uvarslet overarbejde søn-, hellig- og fridage betales et ekstra beløb,
svarende til et tillæg på **100%**.

Stk. 7. For lagerarbejdere gælder følgende varselsbestemmelser:

- Hvor der forlanges overarbejde, skal dette meddeles arbejderen dagen forud for
overarbejdets påbegyndelse eller samme dag før spisepausen, for så vidt han
normalt går hjem i denne.
- Kan dette ikke opfyldes, og den pågældende arbejder ikke får lejlighed til for
inden overarbejdets begyndelse at gå hjem og spise, skal der, hvis overarbejdet
får en varighed ud over en time, som betaling for manglende varsel, ydes **kr.
28,00**. Det samme gælder, dersom varslet overarbejde annulleres.

Stk. 8. For chauffører i Københavns Lufthavn, gælder at hvor sygdom, trafikvanskeligheder, trafikomlægning og andre forhold, hvorpå selskaberne ingen indflydelse har, indtræffer, skal overarbejde i nødvendigt omfang udføres, og sådant arbejde aflønnes da **jf. stk. 1** ud over den i § 3 fastsatte månedsløn, idet overtimerne ikke fradrages de normale ugentlige arbejdstimer.

§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer

Såfremt én af de lokale parter ønsker det, kan der optages forhandling om eventuel indførelse af produktivitetsfremmende lønsystem – eventuelt under organisationernes medvirken.

§ 7. Lagerarbejdere

Stk. 1. Ved ansættelse som lagerarbejder aflønnes med den i overenskomsten anførte ansættelsesløn, der pr. time, udgør

1. marts 2023
Kr. 170,95

1. marts 2024
kr. 176,70

Stk. 2. Efter 3 måneders ansættelse overføres lagerarbejderen til enten terminalarbejder eller til produktionsarbejder.

Stk. 3. I enkelte tilfælde kan der blive tale om fortsat beskæftigelse til ansættelseslønnen. Sådanne tilfælde optages til drøftelse og afgøres direkte mellem organisationerne.

Stk. 4. Terminalarbejde omfatter:

1. Skibsmodtagelser, enhver form for ekspedition af skibe, herunder bunkring uden særligt vederlag, udover de i overenskomsten i øvrigt indeholdte bestemmelser.
2. Vandaftapning, pejling, mv.
3. Udlevering og eventuel læsning og aflæsning af biler.
4. Vedligeholdelse af anlæg og installationer herunder alt forefaldende arbejde – under hensyntagen til den enkeltes kvalifikationer og uddannelse.
5. Handling, klargøring og lejlighedsvis påfyldning og aftapning af emballage eller tanke.
6. Intern transport – herunder truck- og traktorkørsel og anden transport.
7. Alt forefaldende arbejde på materiellagre.
8. I øvrigt alt på en terminal forefaldende arbejde.

Stk. 5. Produktionsarbejde omfatter:

Alt arbejde i forbindelse med og ved smøreolielagre, gasfyldestationer, tapperier og anden produktionsvirksomhed – herunder bl.a.:

1. Blanding af olieprodukter.
2. Kogning af fedt.
3. Påfyldning og aftapning af emballage og tanke.
4. Intern transport i direkte forbindelse med en produktionsgang.
5. Forefaldende arbejde i øvrigt – herunder oprydning m.m.

Stk. 6. Såfremt der på et anlæg forekommer arbejdere, der kan henføres til såvel terminalområdet som produktionsområdet, henføres vedkommende til den sektor, hvor den overvejende del af arbejdet udføres.

Stk. 7. Indenfor begge områder kan der være enkelte job, der forudsætter en særlig uddannelse og indebærer et særligt ansvar f.eks. blandemester, kogemester m.m. Til sådanne job kan der ydes et særligt tillæg, jf. overenskomstens bestemmelse om særlige jobtillæg – specialisttillæg.

Stk. 8. Ved overflytning fra terminalarbejde til produktionsarbejde eller omvendt bevarer medarbejderen det faste tillæg plus bonus, han oppebærer i det område, han kommer fra. Såfremt overflytningen har en varighed af mere end een måned – regnet fra den første måned efter overflytningen har fundet sted, overføres vedkommende permanent til den nye gruppe.

Stk. 9. De medarbejdere, der ansættes med henblik på overførsel til enten terminal- eller produktionsområdet, er forpligtet til at gennemgå den af arbejdsgiverne til enhver tid krævede uddannelse – herunder at erhverve de nødvendige certifikater, som f.eks. truckcertifikat.

Stk. 10. Uddannelsen vil fortrinsvis finde sted inden for normal arbejdstid.

Stk. 11. På grund af områdets særlige forhold etableres en særlig uddannelse.

Stk. 12. Den særlige uddannelse skal være gennemgået senest 12 måneder efter ansættelse som terminal- eller produktionsarbejder.

Stk. 13. Med hensyn til bonus er det fastslået, at alene produktionsområdet kan blive omfattet af en bonusordning.

Stk. 14. Med nærværende lønsystems indførelse bortfalder samtlige hidtil praktiserede jobtillæg og personlige tillæg, med mindre de fremgår af overenskomsten

efter 1. marts 1981, eller der foreligger en organisationsmæssig godkendelse efter samme dato.

Stk. 15. Terminaltillægget udgør **kr. 13,66** pr. time.

Stk. 16. Produktionstillægget udgør **kr. 11,28** pr. time.

Stk. 17. Disse tillæg ydes for samtlige præsterede arbejdstimer, men medtages ikke ved beregning af overarbejdstillæg eller andre timeafhængige tillæg.

Stk. 18. For udvendig rensning og isolering af kundebeholdere samt for sandblæsning og indvendig rensning af tanke, også når det sker uden for det egentlige depotområde betales et tillæg.

Tillægget udgør pr. time **80%** af månedslønnen ekskl. olietillæg, jf. § 3, stk. 2

1. marts 2023
kr. 122,43

1. marts 2024
kr. 127,03

Stk. 19. Arbejdere, der er beskæftiget med at male (undtagen med maling af emballage) erholder et tillæg.

Tillægget udgør pr. time **50%** af månedslønnen ekskl. olietillæg, jf. § 3, stk. 2

1. marts 2023
kr. 76,52

1. marts 2024
kr. 79,39

Stk. 20. Der er adgang til at aftale formandstillæg o.lign. men sådanne tillæg skal godkendes af organisationerne.

§ 8. Af- og pålæsning

Stk. 1. Chaufføren er ansvarlig for varens rette anbringelse på vognen og for varens rigtige aflevering og skal være behjælpelig med vognens af- og pålæsning, herunder transport af varer fra vognen til bestemmelsesstedet.

Stk. 2. Foruden kørsel påhviler det chaufføren at foretage korrekt registrering i digital takograf, at holde sit automobil i ordentlig og driftssikker stand og at udføre mindre reparationer. Chaufføren skal deltage i virksomhedens almindelige arbejde i den tid, han ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn med vognen.

Stk. 3. Dersom en chauffør i henhold til **stk. 2** udfører arbejde for hvilket lagerarbejdere i henhold til § 7 får tillæg, skal der til chaufføren gives samme nominelle tillæg minus differencen mellem chaufførens og lagerarbejderens timeløn, så aflønningen bliver ens.

§ 9. Chauffører i Københavns Lufthavn

Stk. 1. Foruden kørsel og tankning påhviler det chauffører i Københavns Lufthavn at holde sit automobil i ordentlig og driftsikker stand og at udføre mindre reparationer. Chaufføren skal deltage i virksomhedens almindelige arbejde i den tid, hvor han ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring og tilsyn med vognen. Stationsarbejde mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 skal, i det omfang det er muligt, tilrettelægges på en sådan måde, at det volder mindst mulig ulempe for chaufførens udførelse af tankningsarbejde.

Stk. 2. Ved rensning af undervogne betales et tillæg på **kr. 3,00** pr. time.

Stk. 3. Chaufføren må ikke benyttes til reparation og justering af bremses eller til reparation af vognens elektriske anlæg.

§ 10. Tærepenge

Stk. 1. Chauffører

Ved mindst 2,5 times sammenhængende overarbejde ydes der chaufførerne et tillæg på **kr. 50,00** pr. dag i tærepenge.

Ved 10,5 times arbejde pr. dag i 4-dages uger ydes der chauffører et tillæg på **kr. 50,00** pr. dag i tærepenge.

Stk. 2. Lagerarbejdere

Ved arbejde uden for den egentlige arbejdsplads på sådanne steder, hvor der ikke forefindes spiserum, eller hvis der ikke gives arbejderne adgang til at indtage deres måltider på den egentlige arbejdsplads, ydes der et tillæg (tærepenge) på **kr. 45,00** pr. dag for indtil 2 spisetider.

Stk. 3. Montørarbejde

Til de lagerarbejdere, som er på udearbejde sammen med montører, ydes i stedet for ovennævnte tærepenge samme godtgørelse, som ydes til montørerne ifølge den for disse gældende overenskomst. Denne ydelse gælder kun, så længe lagerarbejdere og montører er på udearbejde sammen, og bortfalder altså fra det tidspunkt samarbejdet ophører.

§ 11. Overnatning

Hvor chaufføren må overnatte i fremmed by, ophører eventuel overtidsbetaling, når han forlader vognen, og udgifter til kost og logi betales efter godkendt regning.

§ 12. Beklædning

En passende beklædning er en naturlig forudsætning for at udføre et godt og sikkert arbejde, hvorfor beklædningsregulativet forhandles og administreres lokalt. Dette må ikke betyde forringelser.

Måtte der opstå uoverensstemmelser behandles disse efter de fagretlige regler.

§ 13. Vask og opbevaring af tøj

Chauffører i Københavns Lufthavn skal gives lejlighed til vask og desuden adgang til opbevaring af tøj i aflåset rum.

§ 14. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

Stk. 1. I tilfælde af sygdom eller ulykke gælder [Sygedagpengeloven](#).

Stk. 2. Til de arbejdere, der har været beskæftiget 6 måneder i samme firma uden afbrydelse, ydes ved uforskyldt sygdom fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder og 14 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Anmærkning: Ved fuld overenskomstmæssig normalløn forstås den faste månedsløn samt eventuelle faste personlige tillæg plus f.eks. anciennitetstillæg – men altså ikke andre – som genetillæg og bonus.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpegerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af [Sygedagpengeloven](#).

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

Stk. 3. Ved ulykkestilfælde, der indtræffer under udførelsen af arbejdet, erholder arbejderen fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder inden for 12 på hinanden følgende måneder.

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

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

Stk. 5. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværdsdag, hvor medarbejderen er syg. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen opsiges på grund af virksomhedens forhold.

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.

§ 15. Barsels-, fædre- og forældreorlov

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.

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.

Stk. 4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se anmærkningen i § 14, stk. 2.

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.

Stk. 6. Forhøjet pensionsbidrag under barsel før 1. juli 2023

Under de 14 ugers orlov (tidligere graviditets- og barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

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

Stk. 6.1. Forhøjet pensionsbidrag under barsel pr. 1. juli 2023:

Under de 10 ugers orlov efter § 15, 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

§ 16. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere indrømmes der frihed med sygelønsbetaling, [jf. anmærkning i § 14, stk. 2](#), når dette er nødvendigt passe hjemmeværende barn under 14 år på 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, 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 opsparing.

Ved eventuel misbrug af denne ordning, kan den fratages den enkelte medarbejder, i hvilket tilfælde 3F dog har påtaleret.

Stk. 2. Børneomsorgsdage

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

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 24.

Stk. 3. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

Stk. 4. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. [anmærkning i § 14, stk. 2](#), når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder dette 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.

§ 17. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

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

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

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 6 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

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 er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt Drivkraft Danmark for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

Stk. 4. Stedfortræder

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

Stk. 5. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 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. 6. 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. 7. 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 6](#).

Stk. 8. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen 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 samtlige medarbejdere.

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

Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer ønsker det, kan vedkommende forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men

det er tillidsrepræsentantens og dennes kollegaers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 9. Klubformand

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

Stk. 10. 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 forpligtigelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanter, der er beskæftiget som chauffører, skal senest dagen før underrette med angivelse af tidspunkt og varighed.

Ved ovenstående eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderen, kan vedkommende ikke afkortes i lønnen for den tid, der medgår hertil.

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

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

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

Stk. 11. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Når underretningen, i henhold til [stk. 10, litra A](#), er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge 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 p.t. 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.

***Anmærkning:** Vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfond.*

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

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 tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

I det første år efter en tillidsrepræsentant er fratruddet som tillidsrepræsentant, er opsigelsesvarslet 1 måned mere end det i § 25 anførte.

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

Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan vedkommendes forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før 3F's Transportgruppe har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal denne rette henvendelse til Drivkraft Danmark, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

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

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

Stk. 14. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetencefonden som ved aftalt uddannelse [jf. § 31, stk. 4, litra C](#).

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

§ 18. Arbejds miljørepræsentanter

Stk. 1. Opgaver

Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejds miljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejds miljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejds miljøarbejde i udviklingen af arbejds pladsvurderingen (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.

Stk. 2. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter [Arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1](#).

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

Stk. 3. Adgang til IT-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal – til udførelse af sit hverv – have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Tid til opgaver

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

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

§ 19. 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 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 Drivkraft Danmark, 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, med mindre 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.

§ 20. 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.

§ 21. 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, samt CVR-nr. 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 Drivkraft Danmark 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 Drivkraft Danmark 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 Drivkraft Danmark 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 Drivkraft Danmark

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

Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens 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.

Stk. 4. Afklaring af om 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 Drivkraft Danmark. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Drivkraft Danmark 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 Drivkraft Danmark. 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.

§ 22. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Afholdelse af ferie

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

DA-LO standardaftale om håndtering af feriepenge af 28. maj 2018 anvendes.

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 arbejdsfrie 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.

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, jf. bilag 21.

Stk. 2. Overgang fra feriegodtgørelse

Med hensyn til overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn henvises til [Bilag 7](#).

Stk. 3. Feriefridage

[Medarbejderen har](#) ret til 5 feriefridage pr. år.

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

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

1. Fridagen holdes uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefri dag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.
2. Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehaver.
3. Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i [stk. 3](#) nævnte feriefridage i hvert ferieår.
4. Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.
5. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, [jf. Ferieloven](#).
6. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, [jf. Ferielovens bestemmelser](#). Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 4. Adgang til at fravige ferielovens § 7

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, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "*ferie på forskud*".

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

§ 23. Seniorordning

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

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridage, jf. § 22, stk. 3, punkt 1., for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 28, 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 særlige konto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som særlig opsparing for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 24.

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

Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende

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

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 eller konvertering af pensionsmidler, samt
- at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, [jf. § 22, stk. 3](#).

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, [jf. § 22, stk. 3](#).

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. § 22, stk. 3](#).

Anmærkning: Denne ordning forudsætter at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at **LG** dækker de akkumulerede midler, vil Drivkraft Danmark kunne dække eventuelt tilgodehavende.

§ 24. Særlig opsparing

Stk. 1. Opsparing og disponering

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer

1. marts 2023

7,0%

1. marts 2024

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. § 23 og
- børns anden sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 16.

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.

Stk. 2. Opgørelse og udbetaling

Saldoen opgøres ved udgangen af november måned samt ved fratræden, hvor beløbet udbetales. For medarbejdere, der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage, udbetales der ikke ved udgangen af november måned.

Stk. 3. Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig

opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe efter begæring fra Drivkraft Danmark, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som i [stk. 1](#), er ikke omfattet af [afsnit 4 til 6](#).

[Virksomhederne](#) kan i lønnen, [jf. § 3](#), fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, [jf. stk. 1](#), fraregnet 4,0 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter [stk. 1](#), fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter [stk. 1](#).

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kræve optrapning som følger:

Fra tidspunktet for Drivkraft Danmarks meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Drivkraft Danmark

- skal virksomheden indbetale 1%.
- senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.
- senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.
- senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.

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

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

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

§ 25. Opsigelse

Stk. 1. Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes til en uge til ophør ved udgangen af en kalenderuge.

Stk. 2. Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse udgør opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 1 måned til en måneds udgang og fra arbejderside 14 dage til en måneds udgang.

Stk. 3. Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse udgør opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 2 måneder til en måneds udgang og fra arbejderside 14 dage til en måneds udgang.

Stk. 4. Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse udgør opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 3 måneder til en måneds udgang og fra arbejderside 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 5. Efter 7 års uafbrudt beskæftigelse udgør opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 4 måneder til en måneds udgang og fra arbejderside 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 6. Efter 10 års uafbrudt beskæftigelse udgør opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 5 måneder til en måneds udgang og fra arbejderside 1 måned til en måneds udgang.

Stk. 7. 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**.

Bestemmelsen i [afsnit 1](#) finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dette gælder ikke, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter [Servicelovens § 118](#).

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.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til [afsnit 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 [afsnit 1](#) er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til [bilag 20](#) (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

Stk. 8. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år erholder ved afskedigelse, de ikke selv har givet anledning til, en godtgørelse svarende til henholdsvis mindst 1 eller 3 måneders løn.

Stk. 9. Afskedigede arbejdere, der genantages inden 9 måneder efter afskedigelses ikrafttræden, bevarer den ved afskedigelsen opnåede anciennitet. Ved genansættelse til tidsbestemt arbejde af en varighed op til 3 måneder generhverves ancienniteten ikke.

Stk. 10. For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet erlægger den skyldige part en bod svarende til det manglende opsigelsesvarsel.

Stk. 11. Organisationerne forpligter sig til at være behjælpelig med at inddrive sådanne bodsbeløb.

Stk. 12. 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 [§ 31, stk. 4, litra A](#). Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

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

- at medarbejderne vælger [AMU](#), [FVU](#) eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at 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.

§ 26. Faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 27. Helbredsundersøgelser

Arbejderne er pligtige at deltage i helbredsundersøgelser, hvor sådanne etableres af arbejdsgiveren med henblik på forebyggelse af erhvervs sygdomme eller af sikkerhedsmæssige årsager.

§ 28. Pension

Stk. 1. Pension

Med virkning fra 1. januar 1993 gælder en obligatorisk pensionsordning, etableret gennem pensionsaftale mellem Drivkraft Danmark og [PFA](#).

Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er omfattet af Drivkraft Danmarks pensionsaftale med [PFA](#) eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de seneste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side Drivkraft Danmark.

Stk. 1.1 Pensionbidrag

Arbejdsgiverbidraget udgør **8,0%** og medarbejderbidraget **4,0%** af den feriepengeberettigede løn. Samlet bidrag **12,0%**.

Stk. 1.2 Pensionbidrag 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.

Stk. 2. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

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

Stk. 3. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

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

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

Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PFA

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

Stk. 5. Optrapningsordning

Senest fra tidspunktet for Drivkraft Danmarks meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Drivkraft Danmark 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.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe efter begæring fra Drivkraft Danmark, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 29. Dobbeltbeskæftigelse

Det er uforeneligt med beskæftigelse i henhold til Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere samtidig at bestride andet lønnet erhvervsarbejde.

§ 30. Førerkort til den digitale takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort til den digitale takograf.

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 politi-rapport.

§ 31. 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 en Kompetenceudviklingsfond.

Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

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

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 fra erhvervsskolen danner baggrund for ansøgning om støtte i 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 skiftehold medregnes desuden tillægget efter Holddriftaftalen, jf. Bilag 5, § 3, stk. 1, pr. fraværstime med 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 erhvervsskole.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

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

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau

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.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra 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 9 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 optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Desuden skal de pågældende kurser være omfattet af en uddannelsesplan, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, jf. stk. 2.

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

Fonden yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af chaufføruddannelsesbeviset.

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

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 9 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 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 fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 25, stk. 12.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

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

Virksomheden modtager støtte fra Kompetencefonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

1. De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.
2. De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.

3. Det afsluttende skoleophold (svendeprøvemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprøvemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

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

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden Kompetencefonden 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, litra A, B og C](#), modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. [stk. 3](#).

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

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

Når virksomheden udbetaler 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, litra A og B og § 22, stk. 12](#), 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, litra 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, litra 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, litra 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 2. Kompetenceudviklingsfond](#).

§ 32. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

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

Stk. 2. Udviklings- og samarbejdsfond

Udviklings- og Samarbejdsfonden har til formål at styrke aktiviteter, der udvikler og styrker transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Parterne har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i Drivkraft Danmarks medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på Drivkraft Danmarks 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.

Stk. 3. Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres fonden kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.

Det er aftalt, at Uddannelses- og Samarbejdsfondens bestyrelse kan beslutte, at 0,05 kr. af de 0,10 kr., som bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond forhøjes med fra 2. kvartal 2023, kan øremærkes til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen.

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

Bidraget til fonden opkræves sammen med bidraget til Kompetenceudviklingsfonden, men beløbet holdes separat og tilbageføres til Udviklings- og Samarbejdsfonden, således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

§ 33. Varighed, fredspligt m.m.

Stk. 1. Den mellem hovedorganisationerne indgåede [Hovedaftale af 1973](#) med senere ændringer er gældende.

Stk. 2. Overenskomsten træder i kraft **1. marts 2023** og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst **1. marts 2025**.

København, den 17. marts 2023

3F Fagligt Fælles Forbund
Harald Fabricius

Drivkraft Danmark
Jeanette Werner

Bilag

Bilag 1. Uddannelse

Med det formål at fremme medarbejdernes faglige kvalifikationer, og medvirke til deres personlige udvikling tilstræber parterne at foretage en systematisk uddannelsesplanlægning for medarbejderne svarende til virksomhedens jobkrav. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Under hensyn til såvel virksomhedens som medarbejderens interesser foreslår parterne, at der i regi af samarbejdsudvalgene etableres sammensatte uddannelsesudvalg til fremme af en uddannelsesplanlægning for medarbejdere. Tilsvarende uddannelsesudvalg foreslås iværksat i virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg.

Det er organisationernes opfattelse, at de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, gør en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser, har medarbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens interesser derfor ret til en uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år.

Det er imidlertid en forudsætning for beskæftigelse som chauffør, at denne har erhvervet sig en række kvalifikationer, senest 1 år efter ansættelsen:

1. Bestået kursus på AMU – Benzin- og Olie I.
2. Bestået Køreteknisk Kursus.
3. Bestået et særligt Produktkendskabskursus.
4. Bestået EDB-kursus, der tilgodeser såvel medarbejderens som virksomhedens interesser.

Medarbejderne gennemgår som minimum punkt 2, 3 og 4 hvert 5. år.

Parterne er enige om, at chauffører er pligtige til at deltage i den uddannelse, som arbejdsgiveren måtte finde nødvendig for arbejdets korrekte udførelse.

Bilag 2. Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Formål

Kompetenceudviklingsfonden 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. § 31.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 31, stk. 1 opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af 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.
- Såfremt opgaven om fastlæggelse og opkrævning af **VEU-bidrag** overdrages til arbejdsmarkedets parter, optager bestyrelsen drøftelser om administration mv.

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

Stk. 4. Ansøgninger

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

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

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

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i § 31.

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

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden.

Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega.

Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

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

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

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

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

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

Fonden kan beslutte at lade andre overenskomstråder eller virksomheder indgå i den under [stk. 4](#) etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem Drivkraft Danmark og 3F, uden at være medlem af Drivkraft Danmark, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden.

Fondens bestyrelse 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 Drivkraft Danmarks medlemsvirksomheders midler.

Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

Hvis [Folketinget](#) vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne er parterne enige om at tage hele aftalen op til revision med henblik på enten at foretage justeringer i aftalen eller bringe fonden til ophør.

Bilag 3. Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste og uddannelsesrepræsentant på virksomheden

Stk. 1. Parterne vil videreføre og udvide konsulenttjenesten til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.

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

Tjenesten skal finansieres af midler fra Kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 2. Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. stk. 1. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af overenskomstens § 17, stk. 11-14.

Bilag 4. Ekspedition af skibe etc.

Gælder for ekspeditioner af skibe, herunder bunkring, dog ikke for terminalarbejdere (se § 7, stk. 4).

Mellem nedenstående organisationer er indgået følgende aftale vedrørende:

Standbyvagter

I det omfang arbejdsgiveren finder det hensigtsmæssigt af hensyn til virksomhedens drift at etablere standbyvagter, kan sådanne aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Der kan aftales såvel ad hoc-vagter som turnusvagter.

Standbyvagter på hverdage løber fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse næste dag.

Såfremt hverdagsvagter støder op til en søn-, hellig- eller fridag, løber vagten til midnat, og derefter 24 timer pr. søn-, hellig- eller fridag. En sådan vagt op til en normal arbejdsdag fortsætter til normal arbejdstids begyndelse den påfølgende hverdags morgen.

Betalingen udgør **kr. 175,00** pr. hverdagsvagt og **kr. 300,00** pr. påbegyndt søn-, hellig- eller fridagsvagt.

De overenskomstmæssige bestemmelser om betaling for overarbejde berøres ikke af denne ordning.

Med denne ordnings indførelse bortfalder automatisk alle hidtil gældende lokal-aftaler om betaling for standbyvagter.

Bilag 5. Holddriftsaftale

§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Stk. 2. Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i **stk. 1**, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan, **jf. stk. 2**, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i **§ 5** med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4. I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Stk. 5. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 06.00, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

Stk. 6. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlape hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Stk. 7. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstsmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

Stk. 2. Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har arbejderen ret til en fridag for hver søgnehellidag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehellidag, har arbejderen ret til en anden fridag.

Stk. 3. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Stk. 4. Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22.00 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 08.00 efter pågældende søn- og helligdag.

§ 3. Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1. På den enkelte lokation aftales lokalt faste månedlige holddriftstillæg pr. turnusordning baseret på en timeløn på

Holddriftstillæg	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage kl. 17.00-06.00, kr. pr. time	37,11	38,41
Lørdage kl. 14.00 til		
søndag kl. 06.00, kr. pr. time	94,06	97,36
Søn- og helligdage:		
Chauffører, kr. pr. time	156,56	162,04
Lagerarbejdere, kr. pr. time	156,56	162,04

§ 4. Overarbejde

Stk. 1. Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

§ 5. Manglende varsel

Stk. 1. Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 gange 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling

svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Stk. 1. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

Stk. 2. Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Stk. 3. Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

§ 7. Overflytning

Stk. 1. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et éngangsbeløb på:

1. marts 2023
Kr. 206,45

1. marts 2024
kr. 213,68

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Stk. 2. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage

Stk. 1. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg på

1. marts 2023
kr. pr. time 23,29

1. marts 2024
kr. pr. time 24,11

Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag, jf. § 2, stk. 2.

Stk. 2. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg på

1. marts 2023
kr. pr. time 23,29

1. marts 2024
kr. pr. time 24,11

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 3. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

§ 9. Lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

§ 10. Aftalens parter, fortolkning mv.

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

Såfremt enighed ikke kan opnås, afgøres spørgsmålet efter de fagretlige regler, jf. ”Bestemmelser og kommentarer” i ”Fællesordningen for Arbejde i Holddrift”.

Aftalen er reguleret i henhold til mæglingforslag af 27. marts 1993.

Note: For så vidt angår betalingen for arbejde i holddrift kan der på den enkelte lokation lokalt aftales faste månedlige holddriftstillæg pr. turnusordning baseret på de i § 3 i holddriftsaftalen nævnte satser. Holddriftstillægget udbetales også under ferie og sygdom.

Den i overenskomsten gældende holddriftsaftale giver mulighed for, at der kan etableres 2-holdsdrift på den måde, at chaufføren i den ene uge eksempelvis arbejder mandag, tirsdag og onsdag mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 og den følgende uge torsdag, fredag og lørdag mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, under forudsætning af at der er lokal enighed, idet arbejdstiden udgør 36 timer, hvilket er 0,5 time mere end den normale arbejdstid ved 2-holdsdrift (35,5 timer).

Bilag 6. Afspadsering af overarbejde

Afspadsering finder sted time for time med kontant udbetaling af overarbejdstillægget. Afspadsering kan ikke ske med mindre end en normal arbejdsdag (hele dage).

Ønske om tidspunktet for afspadsering skal fremsættes af den enkelte medarbejder så tidligt som muligt, således at møde- og ferieplaner kan tilrettelægges herefter.

Afspadsering skal fordeles over alle ugens dage og kan ikke forlanges specielt på fredage og mandage, med mindre kørsels-/arbejdsplanlægningen tillader dette.

I tilfælde af stort arbejdspress, mange sygemeldinger eller andre tilfælde af force majeure, kan ledelsen forlange, at afspadseringen udsættes. Sådanne situationer skal drøftes med tillidsrepræsentanten.

Afspadsering skal have fundet sted inden 12 måneder. I modsat fald afregnes overarbejde på normal måde kontant. I tilfælde, hvor dette finder sted, kan sagen forelægges overenskomstparterne.

Såfremt afspadsering ikke kan imødekommes til det ønskede tidspunkt, skal ledelsen meddele medarbejderen dette senest 3 søgndage før den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Der bør tages særlige hensyn til specielle forhold for den enkelte medarbejder.

Virksomhedens lønningsregnskab lægges til grund for beregning af optjente overtimer.

Eventuel misbrug af ovennævnte kan indbringes til fagretlig behandling.

Samtlige lokale aftaler om afspadsering er automatisk bortfaldet med nærværende aftales indgåelse.

Bilag 7. Overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn

I henhold til parternes aftale om overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn – er aftalt følgende vilkår:

Baseret på kalenderårets optjening, opgøres for hver enkelt medarbejder primo januar det følgende år, den optjente feriegodtgørelse som:

Kalenderårets optjening (udbetalt løn) gange 12,5%.

Feriegodtgørelsen på **12,5%** indeholder ferietillægget på **1%**. Fra den beregnede ”feriegodtgørelse” trækkes 5 ugers normal løn.

Normal løn er – *jf. nedenstående definition – den løn, der udbetales på opgørelsestidspunktet primo januar.

Differencen mellem godtgørelsen og de beregnede 5 ugers løn udbetales sammen med lønnen for april måned.

** Normal løn – den overenskomstmæssigt aftalte løn eksklusiv alle ikke fast påregnelige tillæg.*

Bilag 8. Natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet punkt 1 vedrørende helbreds kontrol i Bilag 1 i [Fællesordning for arbejde i holddrift](#) og er enige om, at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Stk. 1. 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 højest 2 år.

Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Stk. 3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

- Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
- Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
- På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
- De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Stk. 4. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Stk. 5. 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 § 15, 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.

Bilag 9. 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 10. Seniorpolitik

Parterne finder det vigtigt 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 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. Løndumping

Cabotage

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

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1. Formål

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

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

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

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper:

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

Stk. 2. Indsats

Indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge en afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- løbende drøftelser parterne imellem,
- fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) eller regler om cabotagekørsel,
- en koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører,
- fælles udredninger og analyser, og
- afholdelse af seminarer og konferencer.

Stk. 3. Koordinationsudvalg

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

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

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

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

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1. Regelgrundlag

Godskørselsloven, § 6, stk. 3 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 Drivkraft Danmark eller en anden medlemsorganisation under DA, forpligtet af relevante kollektive overenskomster og dermed forpligtet til at følge principperne i Godskørselsloven, § 6, stk. 3.

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselsloven, § 6, stk. 3, 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. Dokumentation 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. 3](#) 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 12. 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 statistikkens 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 mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

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

I denne aftale indarbejdes ændringer i [Ligelønsloven](#), som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Bilag 14. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling og 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 arbejdsmiljøorganisation, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

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

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

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

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

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

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

Bilag 15. Udvalgsarbejde

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 anwise nye konfliktløsningstiltag i sådanne sager.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 11 i Fællesoverenskomsten mellem DI og 3F Transport 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 vedrørende overenskomstens bestemmelser om natarbejde, tydeliggørelse af løn og lønstruktur, samt løn under ferie

Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har værdien af andre lønelementer end normaltime-lønnen været stigende. Den angivne månedsløn i overenskomstens § 3, stk. 1 og 2 er derfor ikke identisk med overenskomstens samlede timeløn.

For eksisterende medarbejdere og ansøgere, der søger ansættelse inden for overenskomsten, kan det være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad den samlede timeløn inklusiv alle løn-dele, herunder særlig opsparing og pension, udgør. I forbindelse med rekruttering af medarbejdere kan det for arbejdsgiverne også være fordelagtigt at kunne påvise overenskomstens samlede timeløn.

På denne baggrund er parterne enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der ser på følgende elementer i overenskomsten:

1. Implementering af fællesoverenskomstens protokollat 4 og 8, så der tages højde for den brancheordning med Crecea, der pt. er gældende på overenskomstområdet.
2. Betaling under ferie, herunder udmøntning/regulering af overenskomstens bilag 7.
3. Løn, herunder se på en forsimpning af overenskomstens lønmodel.

Udvalget påbegyndes snarest efter overenskomstens ikrafttrædelse og afslutter sit arbejde medio 2024.

Aftale om følgegruppe til overenskomstudvalg på Fællesoverenskomsten mellem DI og 3F Transports område

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte resultaterne af udvalgsarbejdet mellem DI og 3F Transport på Fællesoverenskomsten med henblik på at drøfte muligheden for at søge samme fælles forståelse og videreudvikle Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere.

Numre i parentes refererer til protokollatnumre fra fornyelsen 2023 af Fællesoverenskomsten mellem DI og 3F, Transport.

Parterne forpligter sig til at drøfte blandt andet:

- Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde (2)
- Anbefaling om øget screening af natarbejde (3)
- Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde (6)
- Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid (10)
- Udvalgsarbejde om databeskyttelse (16)
- Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (20)
- Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche (25)
- Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge (33)

Overenskomstparterne drøfter møderække, når der foreligger resultater fra drøftelserne på Fællesoverenskomstens område.

Bilag 16. Uddannelsesudvalg for uddannelse

Parterne har etableret et Udvalg for uddannelse. Udvalget skal arbejde for at styrke det lokale samarbejde med udgangspunkt i nedenstående rammer for arbejdet.

Stk. 1. Formål

Udvalget skal støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder arbejdet med at sikre tidssvarende kompetencer til fælles gavn for både medarbejdere og virksomheder.

Stk. 2. Sammensætning

Udvalget sammensættes af en repræsentant udpeget af Drivkraft Danmark og en repræsentant udpeget af 3F's Transportgruppe. Formanden udpeges af Drivkraft Danmark, og næstformanden udpeges af 3F's Transportgruppe.

Til støtte for udvalgets arbejde oprettes et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe.

Stk. 3. Sekretariatets opgaver

Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Uddannelsesudvalget.

Konsulenterne kan bistå virksomhedernes samarbejdsudvalg (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) i at styrke den lokale dialog om uddannelse samt bistå i arbejdet med at formulere uddannelsesplaner.

Stk. 4. Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe.

Parterne er enige om at søge udgifterne til drift af udvalget afholdt inden for de fondsmidler, som opkræves overenskomstsmæssigt.

Stk. 5. Etablering

Parterne er enige om, at etablering af et sekretariat samt etablering af de services, som tilbydes, vil skulle ske over en periode, som dog tilstræbes at blive så kort som mulig.

Bilag 17. 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 den 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 overenskomster mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe.

Bilag 18. Lærlinge i Landtransport

Aftale mellem Drivkraft Danmark og 3F's Transportgruppe vedrørende løn- og arbejdsforhold for lærlinge i Landtransport.

§ 1. Område

De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for lærlinge, der uddannes efter [Lov om erhvervsuddannelser](#), til transportarbejder eller chauffør eller anden hermed ligestillet uddannelse indenfor **Drivkraft Danmarks** overenskomstområde med 3F Transportgruppen og afdelinger heraf.

§ 2. Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsudvalgsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes.

Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i [Lov om erhvervsuddannelser](#).

§ 3. Arbejdstagerorganisationernes påtaleret

Fremkommer der til arbejdstagerorganisationerne klage over mangelfuld uddannelse, forelægges klagen for [Det Faglige Udvalg for Transporterhvervets Uddannelsesråd \(TUR\)](#).

Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i [Lov om erhvervsuddannelser](#) og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

§ 4. Den normale arbejdstid

Den i overenskomsten for voksne arbejdere fastsatte arbejdstid er gældende for lærlinge, og lærlingens normale daglige arbejdstid følger virksomhedens voksne arbejdes.

§ 5. Arbejde i holddrift

For lærlinge, der er fyldt 18 år, gælder de mellem parterne aftalte regler for arbejde i holddrift.

For arbejde i holddrift ydes samme tillæg som til fagets voksne arbejdere.

§ 6. Mødepligt under skoleophold

Lærlinge er i den tid, de deltager i kursus på skole, principielt afgivet til skolen i kursustiden.

Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af kursustiden.

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

§ 7. 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.

§ 8. Lønforhold

Stk. 1.

Transportlærlinge	1. marts 2023	1. marts 2024
Lærlinge, sidste år:		
Timeløn, kr.	123,85	128,19
Månedsløn, kr.	19.856,87	20.552,70
Lærlinge, næstsidste år:		
Timeløn, kr.	111,46	115,36
Månedsløn, kr.	17.870,38	18.495,67
Lærlinge, tredjesidste år:		
Timeløn, kr.	100,31	103,82
Månedsløn, kr.	16.082,70	16.645,46

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

Disponentlærlinge:	1. marts 2023	1. marts 2024
Timeløn, kr.	130,37	134,94
Månedsløn, kr.	20.902,22	21.634,93

Virksomheden betaler lærlingens løn under dennes ophold i udlandet i forbindelse med uddannelsen.

Eventuelle refusioner tilfalder virksomheden.

Stk. 2. Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts. Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen.

Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 9. Voksenlærlinge

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af refusion for voksenlærlinge fra [Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag \(AUB\)](#). Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervs erfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkorting, 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 overenskomststans anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

§ 10. Svendeprøvegebyr og udgifter til studierejse mv.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler mv. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 4.500. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

§ 11. Lærlinge på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-lærlinge)

EGU-lærlinge:	1. marts 2023	1. marts 2024
Timeløn, kr.	73,91	76,50
Månedsløn, kr.	11.849,99	12.265,25

***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.*

§ 12. Løn under sygdom

Lærlingen er omfattet af [Sygedagpengeloven](#).

For andenårslærlinge gælder de for voksne arbejdere gældende regler for løn under sygdom.

§ 13. Overarbejde

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

Lærlinge under 18 år må i henhold til [Arbejds miljølovens bestemmelser](#) normalt ikke være beskæftiget mere end 10 timer pr. dag.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastsatte normale daglige arbejdstid, afregnes som overarbejde med samme procentsatser som for voksne arbejdere.

§ 14. 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. Lærlinge 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 lærlingen 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.

§ 15. Pension

Stk. 1. Frem til 1. september 2020 skal lærlinge være fyldt 20 år for at blive omfattet af pensionsordningen.

Fra 1. september 2020 omfattes lærlinge af pensionsordningen, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter [Hovedoverenskomstens § 25](#).

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 [Hovedoverenskomstens § 25](#).

Stk. 2. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsdækning hos [PFA](#) indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- [Sundhedsordning](#)

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 3. Satsen i stk. 1, afsnit 2 forhøjes fra 1. september 2020 til satserne i **Hovedoverenskomstens § 28**, såfremt pensionsbetalingen for 18- til 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i **stk. 2** bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

***Anmærkning om 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.

§ 16. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2025.

Bilag 19. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtig 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 overenskomsten, jf. dog stk. 3.

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

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

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

- a) Tidsplan for arbejdet
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b) Referencetimer og referencedage
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c) Arbejdsmønster
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

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

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

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

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

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
-------	-----------	----------------------------	-------

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

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

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

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

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder an-gående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

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

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

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller op-stiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter overenskomstparterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold gen-oprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

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

Bilag 20. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 21. Overført ferie

Stk. 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.

Stk. 2. 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 ak-kumuleres 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 22. Omkostninger i firmapensionsordninger - Organisationsaftale

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

En gang årligt afholdes et omkostningsmøde mellem overenskomstparterne, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode, at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter 3F, Transport virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

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

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

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

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

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i overenskomstperioden 2023-2025. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

Bilag 23. Aftale om fravigelse af arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

Efter Direktiv nr. 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter, er parterne enige om følgende undtagelser til direktivet og implementeringsloven:

- **Referenceperioden for beregning af gennemsnitlig ugentlig arbejdstid**

Den maksimale ugentlige arbejdstid kan udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6 måneders periode.

- **Natarbejde – natperiode**

Natperioden fastlægges som en periode på minimum 4 timers varighed i tidsrummet kl. 00.01 til kl. 05.00, medmindre anden placering af 4 timers perioden inden for tidsrummet kl. 00.00 til kl. 07.00 aftales skriftligt lokalt.

Bilag 24. Ansættelsesbevis for ansættelse omfattet af Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere mellem Drivkraft Danmark og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn) herefter "Virksomheden":	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn herefter "Medarbejderen":	Privat e-mail:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	Fødselsdato

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, referater af samtaler og øvrige ansættelsesretlige dokumenter via Medarbejderens e-mail eller e-Boks.

Medarbejderens e-mailadresse er ved ansættelsesforholdets start: _____

Medarbejderen skal ved skift til ny mailadresse straks underrette Virksomheden.

2. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets
adresse: _____

3. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse: _____

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i Virksomheden, som Medarbejderen har adgang til via: _____ / ELLER disse udleveres samtidig med denne ansættelsesaftale til Medarbejderen.

4. Tiltrædelsesdato

Ansættelsen har virkning fra:

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:

5. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er aftalt til _____ timer

For så vidt angår arbejdstid – den normale ugentlige arbejdstid, varierende ugentlig arbejdstid varslinger og holddrift – henvises til Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejderes bestemmelser om arbejdstid samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde udføres i henhold til Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejderes § 5 og eventuelle lokalaftaler.

6. Løn og andre løndele

Månedslønnen udgør: _____

*For daglønnede udgør lønnen pr. time kr. _____

Overarbejdsbetaling, betaling ved deltid, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere. På Virksomheden kan også forekomme produktivitetsfremmende lønsystemer og lokallønsordninger efter reglerne i Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere og lokalaftaler.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til disposition den 3. sidste bankdag i måneden.

7. Pension og sociale sikringsordninger

Medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er omfattet af Drivkraft Danmarks pensionsaftale med PFA eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de seneste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side Drivkraft Danmark har ret til pension.

Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

Medarbejderen er omfattet af PFA eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensions-ordning

Medarbejderen er fyldt 18 år og anciennitet fra tidligere ansættelse indenfor de seneste efter 2 år, medregnes i beregningen af de 2 måneders anciennitet

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Medarbejderen er omfattet af ATP.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er _____

8. Ferie og øvrig frihed med løn

Der ydes ferie og anden frihed i henhold til Ferieloven og Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere.

9. Opsigelse

Der henvises til Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere om opsigelsesvarsler.

10. Sygdom

I tilfælde af sygdom og ulykke gælder Sygedagpengeloven.

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse, ydes ved uforskyldt sygdom fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder og 14 kalenderdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

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

11. Efter og videreuddannelse

Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der følger af Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere

Uddannelsestype/navn: _____

Antal uddannelsesdage: _____

Der henvises i øvrigt til virksomhedens uddannelsespolitik: [link](#)

12. Overenskomstforhold

Ansættelsesforholdet er omfattet af Landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere mellem Drivkraft Danmark og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen samt eventuelle lokalaftaler.

Overenskomsten er tilgængelig på www.Drivkraftdanmark.dk

13. Øvrige bestemmelser

Der henvises til *personalehåndbog, persondatopolitikken og/eller anden personalepolitik.*

Dato:

Virksomhedens underskrift

Ved papirversion

Dato

Medarbejderens underskrift

Lønopstilling:

Chauffører	1. marts 2023	1. marts 2024
Månedsløn (160,33 timer), kr	24.547,82	25.469,72
Olietillæg, kr.	2.880,00	2.880,00
Kørsel med stor vogn m.m., kr.	597,60	597,60
Månedsløn, kr i alt	28.025,42	28.947,32
Ved 1 års anciennitet, kr. pr. time (gælder ikke lufthavnschauffører)	9,00	9,00
Ved 1 års anciennitet, kr. pr. time (for lufthavnschauffører)	7,80	7,80
Normaltimer hverdage efter kl. 18.00 og lørdag, kr. pr. time	34,96	36,11
Tillægget betales også for eventuelle overtimer i direkte forbindelse med sådanne normaltimer.		
Daglønnede chauffører, pr. time	174,80	180,55
Tillæg, uanset timeantallet, pr. dag	23,00	23,00
Faglært tillæg, kr. pr. time	4,00	4,00
Overarbejde (efter normal arbejdstid):		
De første 3 timer, kr. pr. time	262,20	270,83
Derefter, samt søn-, hellig- og fridage, kr. pr. time	349,60	361,10
Ved uvarslet overarbejde på søn-, hellig- og fridage, kr. pr. dag	174,80	180,55

Betaling ved sygdom:

Over 6 mdr. - under 1 år, kr. pr. time	174,80	180,55
Over 1 år, kr. pr. time	183,80	189,55

Ved **ulykke**, der indtræffer under udførelsen af arbejdet, betales overenskomstmæssig normalløn. Arbejdsgiverperioden er 3 uger, herefter udbetales dagpenge fra kommunen. Der skal ikke betales sygedagpenge til nye medarbejdere, der har været ansat mindre end 8 uger, regnet fra første fraværsdag.

Tillægsbetalinger:

Ved **oplæring af nye medarbejdere**,

herunder lærlinge, kr. pr. time	11,28	11,28
---------------------------------	--------------	--------------

Grundlovsdag og Juleaftensdag er hele fridage med fuld løn.

Nytårsaftensdag slutter kl. 12.00. For **lufthavne** kl. 12.00-06.00.

Hvis der arbejdes, tillæg pr. time kr.	174,80	180,55
--	---------------	---------------

1. maj slutter kl. 12.00. Ved arbejde betales overarbejde.

For **lufthavne** ved arbejde **1. maj**

kl. 12.00-06.00 , kr. pr. time	87,40	90,28
---------------------------------------	--------------	--------------

Københavns Lufthavn i Kastrup:

Lufthavnstillæg pr. time	8,85	8,85
---------------------------------	-------------	-------------

Københavns Lufthavn i Kastrup:

Rensning af undervogne pr. time.	3,00	3,00
---	-------------	-------------

Standbyvagter:

Pr. hverdagsvagt:	175,00	175,00
--------------------------	---------------	---------------

Pr. søn-, hellig- eller fridagsvagt	300,00	300,00
--	---------------	---------------

Tærepeng:

Ved **2,5 times** sammenhængende overarbejde, og efter **10,5 times** arbejde

pr. dag i 4-dages uger , kr. pr. dag	50,00	50,00
---	--------------	--------------

Ved overnatning i fremmed by betales udgifter til kost og logi efter godkendt regning.

Lagerarbejdere	1. marts 2023	1. marts 2024
Månedsløn (160,33 timer), kr.	24.536,13	25.458,03
Olietillæg, kr.	2.871,71	2.871,71
Månedsløn kr. i alt:	27.407,84	28.329,74
Ved 1 års anciennitet, kr. pr. time	3,95	3,95
Terminaltillæg kr. pr. time	13,66	13,66
Produktionstillæg, kr. pr. time	11,28	11,28
Normaltimer hverdage efter kl. 18.00 og lørdag, kr. pr. time	34,19	35,34
Tillægget betales også for eventuelle overtimer i direkte forbindelse med sådanne normaltimer.		
Daglønnede lagerarbejd. pr. time:	170,95	176,70
Tillæg, uanset timeantallet, pr. dag	23,00	23,00
Faglært tillæg, kr. pr. time	4,00	4,00
Overarbejde (efter normal arbejdstid):		
De første 3 timer, kr. pr. time	256,43	265,05
Derefter, samt søn-, hellig- og fridage, kr. pr. time	342,00	353,50
Ved uvarslet overarbejde på søn-, hellig- og fridage, kr. pr. dag	170,95	176,70
Manglende varsel iht. § 3, kr.	28,00	28,00
Betaling ved sygdom:		
Over 6 mdr. - under 1 år, kr. pr. time	170,95	176,75
Over 1 år, kr. pr. time	174,90	180,65

Tillægsbetalinger:

For udvendig **rensning** og isolering af kundebeholdere, samt for sandblæsning og indvendig rensning af tanke, også når det sker udenfor det egentlige

depotområde, kr. pr. time **122,43** **127,03**

Ved **malearbejde** (undtagen

emballage), kr. pr. time **76,52** **79,39**

Ved **oplæring af nye medarbejdere**,

herunder lærlinge, kr. pr. time **11,28** **11,28**

Grundlovsdag og Juleaftensdag er hele fridage med fuld løn.

Nytårsaftensdag slutter kl. 12.00. For **lufthavne** kl. 12.00-06.00.

Hvis der arbejdes, tillæg pr. time kr. **170,95** **176,70**

1. maj slutter kl. 12.00. Ved arbejde betales overarbejde.

For **lufthavne** ved arbejde

1. maj kl. 12.00-06.00, kr. pr. time **85,48** **88,35**

Tærepenge, når det er

påkrævet, kr. pr. dag **45,00** **45,00**

Lagerarbejdere, der arbejder sammen med montører, ydes den samme godtgørelse, som til montørerne.

Ved udearbejde på enkelte dage betales kørselsudgifterne af arbejdsgiveren.

Transportlærlinge**1. marts****1. marts****2023****2024****Disponentlærlinge:**

Timeløn, kr. **130,37** **134,94**

Månedsløn, kr. **20.902,22** **21.634,93**

Lærlinge, sidste år:

Timeløn, kr. **123,85** **128,19**

Månedsløn, kr. **19.856,87** **20.552,70**

Lærlinge, næstsidste år:

Timeløn, kr. **111,46** **115,36**

Månedsløn, kr. **17.870,38** **18.495,67**

Lærlinge, tredjesidste år:

Timeløn, kr. **100,31** **103,82**

Månedsløn, kr. **16.082,70** **16.645,46**

EGU-lærlinge:

Timeløn, kr.	73,91	76,50
Månedsløn, kr.	11.849,99	12.265,25

Øvrige satser

Fratrædelsesgodtgørelse	1. marts 2023	1. marts 2024
Efter 3 års ansættelse, kr.	5.000,00	5.000,00
Efter 6 års ansættelse, kr	10.000,00	10.000,00
Efter 8 års ansættelse, kr	15.000,00	15.000,00
Efter 12 års ansættelse betales 1 månedsløn.		
Efter 15 års ansættelse betales 2 månedslønninger.		
Efter 18 års ansættelse betales 3 månedslønninger.		

Særlig opsparing	1. marts 2023	1. marts 2024
Beregnes af den ferieberettigede løn, inkl. ferietillæg og evt. feriefri-dagsopsparing	7,0%	9,0%

Pensionsbidrag		
Arbejdsgiverbidraget udgør	8,0%	10,0%
Medarbejderbidraget udgør	4,0%	2,0%
Samlet bidrag	12,0%	12,0%
Pensionen beregnes af den ferieberettigede løn.		

Holddriftstillæg	1. marts 2023	1. marts 2024
Hverdage kl. 17.00-06.00, kr. pr. time	37,11	38,41
Lørdage kl. 14.00 til søndag kl. 06.00, kr. pr. time	94,06	97,36
Søn- og helligdage:		
Chauffører, kr. pr. time	156,56	162,04
Lagerarbejdere, kr. pr. time	156,56	162,04
Overflytning fra et skift til et andet, kr.	206,45	213,68
Forskydning af fridage, kr. pr. time	23,29	24,11

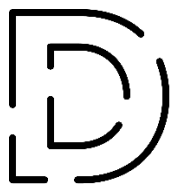
Note: For så vidt angår betalingen for arbejde i holddrift er parterne enige om, at der på enkelte lokationer lokalt aftales faste månedlige holddriftstillæg pr. turnusordning baseret på de i § 3 i holddriftsaftalen nævnte satser. Holddriftstillægget udbetales også under ferie.

3-holdsdrift (f.eks. Kastrup Lufthavn):

Hverdage kl. 17.00-22.00, kr. pr. time	29,06	30,08
Hverdage kl. 22.00-06.00, kr. pr. time	33,68	34,86
Lørdag kl. 14.00-22.00, kr. pr. time	55,64	57,59
Lørdag kl. 22.00-06.00, kr. pr. time	66,16	68,48
Ved overarbejde på 2. skift lørdag, kr. pr. time	87,52	90,58

Indeks:

1. maj.....	11; 12
Af- og pålæsning	20
Aflønning.....	13
Afspadsering af overarbejde.....	66
Arbejdstid	9; 10; 11; 14; 17; 19; 61; 62; 63; 64; 65; 84; 87
Barsel.....	39
Beklædning.....	22
Chauffører	10; 12; 13; 14; 21; 55
Dobbeltbeskæftigelse	48
Ekspedition af skibe	18
Faglig strid.....	46
Ferie.....	15; 27; 38; 64; 67; 87
Ferie med løn.....	38; 67
Forsøgsordning.....	10
Grundlovsdag	11
Helbredsundersøgelser	46
Holddrift	9; 10; 62; 63; 64; 84
Juleaftensdag	11
Lagerarbejdere.....	13; 14; 17; 21
Lærlinge i Landtransport.....	84
Normal arbejdstid.....	9
Nytårsaftensdag	11
Opsigelse	44
Overarbejde	10; 11; 15; 17; 21; 60; 61; 62; 66; 87
Overnatning	22
Pension	46
Produktivitetsfremmende lønsystemer.....	18
Sygdom.....	15; 22; 27; 39; 87
Særlige tillæg for lagerarbejdere	18
Turnus.....	10
Tærepenge	21
Valg af tillidsmand	27
Varighed, fredspligt m.m	54



**Drivkraft
Danmark**

