



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Organisationsaftaler og bilag indgået mellem
DTL-A Danske Vognmænd, DTL's
arbejdsgiverforening og 3F Transport

Transportoverenskomstens organisationsaftaler og bilag 2025-2028

mellem



og



2025 – 2028

**DANSK
ERHVERV**
Arbejdsgiver
3F-varenummer 3026-1

Forord

Transportoverenskomsten indeholder generelle bestemmelser gældende for samtlige medarbejdere, mens specielle bestemmelser for chauffører, flyttearbejdere, eksportchauffører, renovationsarbejdere og lærlinge findes i særlige overenskomster for hvert af de nævnte områder.

København, den 5. marts 2025

DTLs arbejdsgiverforening

Jens H. Petersen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Indholdsfortegnelse

Bilag 1. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere	5
Bilag 2. Ansættelse som afløser	6
Bilag 3. Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge	8
Bilag 4. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik	8
Bilag 5. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste.....	10
Bilag 6. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond	10
Bilag 7. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet	13
Bilag 8. Protokollat om Transportpolitisk udvalg.....	14
Bilag 9. Protokollat om ferie	15
Bilag 10. Protokollat om seniorpolitik	18
Bilag 11. Protokollat om løndumping	18
Bilag 12. Protokollat om Implementering af Ligelønsloven mv.	21
Bilag 13. Protokollat om forsøgsordninger	24
Bilag 14. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning	25
Bilag 15. Protokollat om lager- og specialarbejde mv.....	25
Bilag 16. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten	25
Bilag 17. Optrapningsordning for nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening.....	26
Bilag 17a. Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Transportoverenskomstens bilag 17, stk. 1, om optrapning af særlig opsparing	28
Bilag 18. Protokollat om forskudttidsbestemmelser	29
Bilag 19. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.....	29
Bilag 20. Protokollat om natarbejde.....	29
Bilag 21. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag	32

Bilag 22. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser.....	33
Bilag 23. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	35
Bilag 24. Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.....	36
Bilag 25. Kompetencer til fremtidens transportbranche	43
Bilag 26. Aftale om alternativ bestemmelse om natarbejde for mobile lønmodtagere	44
Bilag 27. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	45
Bilag 28. Organisationsaftale om databeskyttelse	45
Bilag 29. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	46
Bilag 30. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter	52

Bilag 1. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

Aftalen om implementering af Direktiv af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Direktiv nr. 2002/15/EF.

Stk. 1. Gyldighedsområde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe har indgået nedenstående aftale med virkning for virksomheder omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe.

Stk. 2. Undtagelser

Parterne er enige om, at de i Direktiv nr. 2002/15/EF anførte bestemmelser vedrørende formål, jf. artikel 1, anvendelsesområde, jf. artikel 2, definitioner, jf. artikel 3, maksimal ugentlig arbejdstid, jf. artikel 4, pauser, jf. artikel 5, hviletid, jf. artikel 6 og natarbejde, jf. artikel 7, er gældende med følgende undtagelser aftalt under iagttagelse af artikel 8, medmindre andet følger af ovennævnte overenskomster.

a. 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.

b. Natarbejde – natperiode.

Natperioden fastlægges som en periode på minimum 4 timers varighed i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 04.00, medmindre anden placering af 4 timers perioden inden for tidsrummet kl. 00.00 til kl. 07.00 aftales skriftligt lokalt.

Stk. 3. Tvistigheder

Uoverensstemmelser om denne aftale behandles efter den mellem organisationerne indgåede aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 4. Opsigelse

Aftalen træder i kraft samtidig med vedtagelse af Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransport.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændring af aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

Stk. 5. Underretning

Aftalen tilsendes Beskæftigelsesministeriet med henblik på gennemførelse af artikel 14.

Stk. 6. Supplering af gyldighedsområdet

Parterne er enige om, at såfremt der identificeres områder, som tidligere ikke har været omfattet af direktivet, optages forhandlinger mellem parterne med henblik på at konstatere, om der skal aftales særbestemmelser til nærværende aftale.

Stk. 7. Det generelle arbejdstidsdirektiv

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der ikke er omfattet af Arbejdstidsdirektiv for mobile arbejdstagere og nærværende implementeringsaftale, er omfattet af det generelle arbejdstidsdirektiv og den mellem DA og LO indgåede implementeringsaftale.

Bilag 2. Ansættelse som afløser

(OBS flyttet til transportoverenskomsten/Bog 1, § 8)

§ 1. Gyldighedsområde

Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe gældende Transportoverenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende afløsere.

§ 2. Definition

Stk. 1. Der er adgang til anvendelse af afløsere på Transportoverenskomsten.

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

- Ved spidsbelastningssituationer,
- sæsonafhængige udsving,

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

Stk. 2. Afløsere ansættes på timeløn jf. Generelle bestemmelser, § 1, stk. 2, dog således, at medarbejderen ikke står til rådighed for arbejde i større omfang end medarbejderen selv ønsker, ligesom medarbejderen ikke er garanteret nogen fast eller minimums beskæftigelse pr. uge eller måned, da det afhænger af behov.

§ 3. Arbejdstid

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

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

Parterne er enige i at afløsere – i det disse er ansat på timeløn – ikke kan aflønnes for færre timer end den pågældende dags aftalte normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde, der skal aflønnes for mindst 4 timer.

§ 4. Opsigelsesvarsel

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

§ 5. Uddannelse til afløsere

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

Det er en betingelse at virksomhedens udgifter dækkes af VEU-godtgørelse samt tilskud fra Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

§ 6. Tilbud om fastansættelse

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

Anmærkning: Parterne er enige om, at afløsere oppebærer sygeløn i overensstemmelse med overenskomstens regler herom, jf. Generelle bestemmelser, § 13. Parterne er ligeledes enige om, at afløsere alene er berettiget til sygeløn for de dage afløseren er tilsagt til arbejde.

Parterne er enige om, at ovenstående er gældende i sin helhed for ansættelse på Transportoverenskomsten, dog er den Grænseoverskridende overenskomst samt Dagrenovationsoverenskomsten undtaget, da disse i sin nuværende form indeholder et afløserbegreb.

Bilag 3. Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge

Under henvisning til den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe indgåede overenskomst vedrørende løn og arbejdsforhold for lærlinge inden for Landtransportområdet, er der mellem nedenstående organisationer enighed om, at udgifter til den i uddannelsesbekendtgørelsen fastsatte obligatoriske studierejse, betales af arbejdsgiveren med et beløb, der årligt fastsættes af bestyrelserne for områdets uddannelsesfonde.

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

Medlemsvirksomheder under Dansk Erhverv Arbejdsgiver og DTLs arbejdsgiverforening vil efterfølgende få refunderet beløbet fra områdets uddannelsesfonde.

Bilag 4. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik

En branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden.

Faglærte medarbejdere vil være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

Det er parternes vurdering at faglærte chauffører og lagermedarbejdere mv. vil være fremtidens kernemedarbejdere, såvel i den enkelte konkurrencedygtige transport- og logistikvirksomhed som i en konkurrencedygtig branche som helhed.

Baggrunden for denne vurdering er en fælles afdækning af konturerne for fremtidens transport- og logistikbranche. Afdækningen har identificeret en række strategiske udfordringer, som bl.a. knytter sig til fremtidens kompetencebehov. Udfordringerne flyder bl.a. af:

- Delvis eller fuldt automatiserede lagre, terminaler og havne.
- Selvkørende eller stærkt teknologistøttede trucks, lastbiler og busser.
- Digitalisering af virksomhederne hvor medarbejderne – ud over deres fysiske transport-/logistikarbejde – inddrages i virksomhedens data-feed, skal kommunikere digitalt om udførelsen af arbejdet og fungere effektivt som digitale slutbrugere.
- Stadig mere avancerede køretøjer og grej.
- Stadig mere komplicerede logistiksystemer.
- Internationalisering.
- Stærkt voksende e-handel.
- Fortsat markante krav fra myndigheder (miljø, trafik m.v.).
- Øgede forventninger fra kunderne (virksomheder som private) med hensyn til hurtig og fejlfri levering og fleksibilitet.

Fagligt-tekniske kompetencer er stadig efterspurgt, mens kravene til IT-kompetencer er vokset markant. Det samme gælder kompetencekravene i forhold til logistik, virksomhedsforståelse, innovation, kundebetjening mv.

Det kalder på nye kompetencestrategier i transport- og logistikbranchen. Samt overvejelser om, hvordan TLK-fonden kan støtte den påkrævede kompetenceudvikling.

I overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som med afsæt i hidtidig praksis med inddragelse af medlemmer skal afdække mulighederne for i højere grad gennem TLK-fonden at understøtte en fremtidsorienteret kompetenceudvikling i virksomhederne.

Med arbejdet skal det afdækkes, hvordan fremtidens kompetenceudvikling kan hjælpes på vej gennem den måde, som fonden yder støtte.

Arbejdet skal ses i sammenhæng med parternes aftaler om at styrke tillidsrepræsentanternes rolle. Den styrkede rolle kan indebære, at tillidsrepræsentanten inddrages yderligere i virksomhedens uddannelsesplanlægning, såvel i bistanden til den enkelte kollega som i dialogen med virksomheden.

Parterne vil arbejde for en større synlighed af de muligheder for bistand fra parterne til uddannelsesdialogen på virksomheden, som allerede eksisterer i overenskomsten.

Udvalgsarbejdet om TLK-fonden skal være afsluttet i efteråret 2019.

Bilag 5. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

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 TLK-fonden.

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

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. overenskomstens bilag om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste nuværende bilag 5. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Bilag 6. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond

Gældende for Lageroverenskomsten indgået mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe.

Stk. 1. Formål

Den mellem parterne etablerede Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. Generelle bestemmelser, § 23.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfonden

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i Generelle bestemmelser, § 23, 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
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

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

Stk. 4. Ansøgninger

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

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

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

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til Generelle bestemmelser, § 23.

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

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

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

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

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

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden. Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheders midler.

Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Bilag 7. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

På baggrund af aftalerne om etablering af Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet (fonden) og grundkapitalen til denne, jf. Generelle bestemmelser, § 24, stk. 3, er parterne enige om, at fonden tilføres yderligere bidrag som følger:

- Godstransportområdets Uddannelses- og Udviklingsfond (GUU) overfører årligt midler til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af GUU.

- Virksomheder bidrager for medarbejdere omfattet af Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidragene til Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond (TLK). Bidragene opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i TLK.

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

Bilag 8. Protokollat om Transportpolitisk udvalg

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

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

Derfor etablerer parterne Transportpolitisk udvalg. Medmindre andet aftales, udpeger hver af organisationerne indtil 5 medlemmer.

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

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

- Infrastruktur
- Skatte- og afgiftspolitik

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

Bilag 9. Protokollat om ferie

Stk. 1. Fælles bestemmelser

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven. Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

Stk. 2. Fagretlig behandling

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

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

Stk. 3. Overførsel af ferie

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

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler at den optrykte aftale om ferieoverførsel anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

Stk. 4. Ferie i hele uger

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

Stk. 5. Ferie i timer

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

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

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

Stk. 6. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 7. Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 8. Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Aftale om ferieoverførsel

gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

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

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

2. Aftaler om afvikling

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

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

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30 september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 10. Protokollat om seniorpolitik

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

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i Samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at 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. Protokollat om løndumping

Cabotage

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

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1. Formål

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

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

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

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

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

Stk. 2. Indsats

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

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

Stk. 3. Koordinationsudvalg

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

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale om en opfordring til skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Parterne er enige om, at forudsætningen for at opnå fair konkurrence og imødegå social dumping er, at gældende regler efterleves.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1. Regelgrundlag

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

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

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselsloven, § 6, stk. 4, er der mellem parterne enighed om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. Parterne vil derfor umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder Godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser og mens denne tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og arbejdsvilkårene i den pågældende overenskomst. 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. 4 er overholdt. DTLs arbejdsgiverforening og 3F finder det naturligt, at begge organisationer er repræsenteret, såfremt et sådan nævn oprettes
- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder Godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af DTLs arbejdsgiverforening eller en anden 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. Protokollat om Implementering af Ligelønsloven mv.

Parterne er enige om at implementere Ligelønsloven er implementeret i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

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

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6.

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

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

Parterne er enige om, at Ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem parterne, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Bilag 13. Protokollat om forsøgsordninger

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

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Bilag 14. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning

Nedenstående protokollater vedrørende forsøgsordningen, som blev indgået ved overenskomstfornyelsen i 2017, gøres permanent ved overenskomstfornyelsen i 2020.

- Aftale 21 om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:
 - § 17, stk. 5
 - § 17, stk. 6
 - § 17, stk. 7, afsnit 2 til 4
 - I § 17, stk. 9, litra A, afsnit 4 udskiftes ordet ”træffe aftale med” med ”underrette”
 - § 17, stk. 9, litra B, C og D
 - I § 17, stk. 10, litra A, afsnit 1 udskiftes ordet ”aftale” med ”underretningen”
 - § 17, stk. 10, litra B om TR-vederlag
- Aftale 10 om lokale aftaler
- Aftale 11 om lokalløn
- Aftale 5 om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Bilag 15. Protokollat om lager- og specialarbejde mv.

For lager- og terminalarbejde, køle- og frysehusarbejde og specialarbejde finder Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe anvendelse i sin helhed.

For virksomheder, der tidligere har været omfattet af andre overenskomster, finder overgangsreglerne i Bilag 16. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten dog anvendelse.

Bilag 16. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten

Medlemsvirksomheder, som ved indgåelse af denne overenskomst er omfattet af overenskomst med 3F's Transportgruppe, hvad enten overenskomsten er en kol-

lektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst senest fra 1. januar 2009.

Der gælder dog særlige regler ved overgang for lager-, special- og kølehusarbejdere mv., jf. Bilag 18. Protokollat om forskudttidsbestemmelser og Bilag 19. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.

Tilsvarende er ikke overenskomstdækkede medlemsvirksomheder omfattet af nærværende overenskomst senest fra 1. januar 2009.

Ved overgang til nærværende overenskomst må bestående overenskomstforhold for nuværende medarbejdere ikke forrykkes som helhed.

For så vidt angår nye medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises til Generelle bestemmelser, § 26. Nyoptagne virksomheder.

Bilag 17. Optrapningsordning for nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening

Stk. 1. Særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, fraregnet 4,0 pct. point.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DTLs Arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:
 - fra tidspunktet for DTLs arbejdsgiverforenings meddelelse til 3FTransport om virksomhedens optagelse i DTLs Arbejdsgiverforening skal

virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2026 1,25 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2026 2,50 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,75 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2026 5,00 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

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

Optrapningsordninger på særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DTLs Arbejdsgiverforening og 3F Transport efter begæring fra DTLs Arbejdsgiverforening eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 2. Pension

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen i DTLs arbejdsgiverforening ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsterne mellem parterne, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

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

- Pensionsbidraget på meddelelsetidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.
- Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.
- Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem parterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 3. Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres af parterne ved Dansk Erhverv Arbejdsgivers fremsendelse af protokollat til 3F's Transportgruppe. Protokolleringen kan ligeledes ske ved en eventuel tilpasningsforhandling.

Stk. 4. Bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening kan kræve, at bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet bortfalder det første år af medlemsskabet af DTLs arbejdsgiverforening. Herefter betales normalt bidrag.

Bilag 17a. Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Transportoverenskomstens bilag 17, stk. 1, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Transportoverenskomstens bilag 17, stk. 1, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

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 (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint). 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 (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint), som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

Bilag 18. Protokollat om forskudttidsbestemmelser

Virksomheder, med lager-, special- og kølehusarbejdere, som er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som omfattes af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe, kan anvende forskudttidsbestemmelser inkl. satser fra den gældende overenskomst vedrørende lager- og terminalarbejdere mellem ATL og 3F's Transportgruppe under forudsætning af, at de på tidspunktet for overenskomstens indgåelse var omfattet af og anvendte forskudttidsbestemmelserne.

Bilag 19. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere

Virksomheder, der er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som beskæftiger specialarbejdere omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe, kan fortsat aflønne specialarbejdere med grundløn samt specialarbejdertillæg uden yderligere tillæg under forudsætning af, at de på tidspunktet for overgang til Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe alene blev aflønnet med grundløn samt specialarbejdertillæg.

Arbejdsbestemt tillæg for specialarbejdere finder således ikke anvendelse i denne situation.

Bilag 20. Protokollat om natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk

- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

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

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

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

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

Stk. 2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre

medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 7, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3. Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00

- normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
- udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Stk. 4. Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 6. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Helbreds kontrollen foretages på følgende måde:

- Medarbejderen gennemgår en fysisk helbreds undersøgelse.
- På baggrund af helbreds undersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
- 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.

Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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

Bilag 21. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

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

Sagsbehandling i Pension Danmark

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

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

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

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

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

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

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

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

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

Virksomheden pålægges endvidere en bod, der i 1. gangs tilfælde udgør 17 % af det skyldige beløb - dog minimum 1.000 kroner.

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

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

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

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

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

Bilag 22. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved

drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 23. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomtparterne 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 24. Implementering af 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 Transportoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Transportoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden

følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

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

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

a) "Tidsplan for arbejdet"

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

b) "Referencetimer og referencedage"

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

c) "Arbejdsmonster"

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

	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.	kollektiv aftale mv.	
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	Individuelt	Inden afrejse

	med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.		
--	---	--	--

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

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

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

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

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

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

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

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

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

Bilag 25. Kompetencer til fremtidens transportbranche

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det også bliver tydeligt, at en vej til job i branchen er gennem en erhvervsuddannelse.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.

Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveaut i branchen.

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Derfor revitaliseres arbejdet i parternes fælles uddannelsesudvalg, hvor ambitionen er at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen. Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokusere på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

Overenskomstparterne konstaterer, at der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen er etableret et tilsvarende uddannelsesudvalg. Parterne vil søge indflydelse i dette udvalg.

Parterne er enige om, at arbejdet i TUR fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.

Bilag 26. Aftale om alternativ bestemmelse om natarbejde for mobile lønmodtagere

3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er enige om, at udover implementeringsaftalen af 25. februar 2004 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren, gælder endvidere følgende for chauffører omfattet af Transport- & Logistikoverenskomsten:

Den daglige arbejdstid, der i denne forbindelse defineres som tidsrummet fra begyndelse af dagens arbejdsperiode til afslutningen af denne, kan udstrækkes til maksimalt 15 timer, hvis dele af arbejdstiden foretages i natperioden.

Arbejdstid, pauser hviletid og rådighedstid vil med nærværende sikre at bestemmelserne om dagligt hvil jf. lovbekendtgørelse nr. 328 af 28/03/2007 om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport respekteres.

Forudsætningen for, at arbejdstiden, defineret som ovenstående, kan udvides til maksimalt 15 timer, vil være, at virksomheden og den pågældende medarbejder indgår frivillig aftale om nedenstående hensyn til medarbejderens rekreative hensyn:

1. Ved udvidelse af arbejdstiden regnet inklusive pauser, hviletid og rådighedstid, får medarbejderen ved national kørsel en betalt pause på 30 minutter pr. arbejdsdag, udover den selvbetalte pause.
2. Ved internationale transporter afholdes udover dagligt hvil jf. køre- og hviletidsbestemmelserne, 1 times ekstra dagligt hvil.

3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver er enige om, at den pause eller det hvil der er angivet i stk. 1 og 2 på anmodning fra medarbejderen skal akkumuleres til hele betalte fridage jf. nedenstående opgørelse:

For dage hvor medarbejdere er omfattet af bestemmelsen, akkumuleres 0,5 time pr. arbejdsdag til frihed betalt efter sygeløns bestemmelsen.

For så vidt angår gravide, følges reglerne om natarbejde for gravide aftalt ved overenskomstfornyelsen 2023.

Det vil være et krav, at ovenstående punkt er angivet i en allonge til ansættelseskontrakten.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til den 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændring af aftalen, skal den 6 mdr. forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden aftale træder i stedet eller loven ændres.

Bilag 27. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomtparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Bilag 28. Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesfor-ordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport.

Bilag 29. Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Transportoverenskomstens § 20, stk. 9, litra d, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

3F Transport og Dansk Erhverv er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men 3F Transport og Dansk Erhverv anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter tillidsrepræsentanten) og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt it-systemer).

I henhold til Transportoverenskomstens § 20, stk. 9, litra d, skal Tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for

tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3. Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning Databeskyttelse i ansættelsesforhold.

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets Vejledning om de registreredes rettigheder.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3. Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængeligt og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Bilag 30. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

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

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

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



Transport

Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1604 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk



DTLs arbejdsgiverforening
Børsen
1217 København K
Telefon 7015 9500
dtl@dtl.eu
www.dtl.eu

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

varenummer 3026