

# Overenskomst for servicebude (chauffører) i Salling Group

2023-2025



Overenskomst mellem Salling Group og  
3F, Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

# Overenskomst for servicebude (chauffører) i Salling Group

---

mellem



**Salling Group**

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen**

**2023-2025**

3F Varenummer: 3035

## Indholdsfortegnelse

---

Indholdsfortegnelse .....	2
Præambel .....	4
Gyldighedsområde.....	4
§ 1 Ansættelsesformer .....	4
§ 2 Lokale aftaler.....	4
§ 3 Arbejdstid .....	5
§ 4 Ansættelsesbevis .....	7
§ 5 Løn og tillæg .....	8
§ 6 Definition af fuld løn.....	10
§ 7 Lønningsperiode – lønudbetaling.....	11
§ 8 Overarbejde .....	11
§ 9 Særlig opsparing.....	13
§ 10. Pension .....	13
§ 11 Ferie.....	14
§ 12 Frihed og Feriefridage.....	16
§ 13 Seniorordning .....	17
§ 14 Tillidsrepræsentanter .....	18
§ 15 Løn under sygdom og tilskadekomst .....	25
§ 16 Barsels-, fædre- og forældreorlov .....	27
§ 17 Børns sygdom og børneomsorgsdage .....	29
§ 18 Børns hospitalsindlæggelse.....	30
§ 19 Opsigelse .....	30
§ 20 Fratrædelsesgodtgørelse .....	32
§ 21 Kompetenceudvikling og uddannelse .....	33
§ 22 Kørekort til den digitale takograf.....	38
§ 23 Udviklingsfonde .....	39
§ 24 Behandling af faglig strid.....	39
§ 25 Adgang til lønoplysninger.....	39
§ 26 Underleverandører og vikarer .....	41
§ 27 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer .....	43

§ 28 Varighed .....	43
Lærlingeoverenskomst .....	44
Bilag 1. Protokollat om egen administration af Kompetenceudviklingsfond.....	45
Bilag 2 Social Ansvarlighed.....	46
Bilag 3 Protokollat om seniorpolitik .....	47
Bilag 4 Protokollat om implementering af ligelønsloven .....	48
Bilag 5 Protokollat om natarbejde.....	51
Bilag 6 Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser .....	54
Bilag 7 Hovedaftalen.....	55
Bilag 8 Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere .....	55
Bilag 9 Ansættelse som afløser .....	57

## **Præambel**

---

Baggrunden for indgåelse af nærværende overenskomst er, at Bilka Hjemmeleverings forretningsmodel bygger på, at det er egne ansatte – servicebude (chauffører) – som i Bilka Hjemmeleverings egne biler forestår hjemmelevering af Bilkas varesortiment til kunderne.

## **Gyldighedsområde**

---

Denne overenskomst er gældende for ansatte medarbejdere i virksomheden, der udfører kørsel med daglig- og fødevarer for Bilka Hjemmelevering i virksomhedens biler på op til 3.500 kg (kørsel for egen regning) til Salling Groups erhvervs- og privatkunder.

## **§ 1 Ansættelsesformer**

---

Servicebude omfattet af nærværende overenskomst ansættes som timelønnede eller fuldlønnede medarbejdere.

Der er adgang til at indgå aftale om funktionærlignende ansættelse, hvilket i denne sammenhæng indebærer

- Opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven, herunder minimalerstatning
- Fuld løn under ferie
- Fuld løn under sygdom
- Fratrædelsesgodtgørelse efter hhv. 12 og 17 års ansættelse
- Forkortet opsigelsesvarsel, jf. FUL § 5 stk. 2, efter 120 dages sygdom.

Bestemmelserne i nærværende overenskomst vedrørende opsigelsesvarsel, ferie, løn under sygdom og fratrædelsesgodtgørelse gælder således alene for de timelønnede og fuldlønnede medarbejdere.

## **§ 2 Lokale aftaler**

---

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

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 8 stk. 2.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige § 3. Der kan ikke aftales fravigelse af antallet af normaltimer på 37 timer i ugen. I aftaler der supplerer eller fraviger § 3 stk. 1, kan der tilsvarende indgås aftaler, som supplerer og fraviger reglerne om overarbejde i § 8.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne aftaler skal sendes til organisationernes orientering.

**Stk. 2.** Derudover gælder følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 5, stk. 3. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

**Stk. 3.** Lokale aftaler, iht. stk. 1 og stk. 2 a, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler, i henhold til stk. 2 b, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

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

**Stk. 4.** Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

## **§ 3 Arbejdstid**

---

### **Stk. 1. Daglig arbejdstid**

Arbejdstiden kan placeres hele døgnet. Normalarbejdstiden kan lægges mellem kl. 06.00 og 18.00 og placeres på højst 6 ud af ugens 7 dage.

### **Stk. 2. Fuldtidsansættelse**

Den normale effektive arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer om ugen. Medarbejderen kan ansættes enten som timelønnet eller fuld lønnet med eller uden fastlagt daglig arbejdstid.

### Timelønnede

For timelønnede fastlægges i ansættelsesaftalen, hvilke dage medarbejderen skal arbejde, arbejdstidens placering og antallet af timer pr. dag. Alternativt udleveres en vagtplan således, at arbejdsdagene, arbejdstiden og antallet af timer pr. dag er kendt løbende op til 16 uger frem.

### Fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid:

For fuldlønnede med fastlagt arbejdstid fastlægges i ansættelsesaftalen, hvilke dage medarbejderen skal komme på arbejde og antallet af timer pr. dag, men ikke arbejdstidens placering på dagen. Alternativt udleveres en vagtplan således, at arbejdsdagene og antallet af timer pr. dag er kendt løbende op til 16 uger frem. Arbejdets nærmere placering på dagen oplyses til medarbejderen senest inden arbejdsdagens afslutning den forudgående dag.

### Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid:

For fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid skal det alene fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke dage i ugen der er arbejdsdage. Alternativt udleveres en vagtplan således, at arbejdsdagene er kendt løbende op til 16 uger frem. Arbejdets starttidspunkt, oplyses til medarbejderen senest inden arbejdsdagens afslutning den forudgående dag.

## **Stk. 3. Deltidsansættelse**

Den normale effektive arbejdstid for deltidsansatte udgør fra 8 og op til 37 timer om ugen.

Der er mellem parterne indgået en sær aftale for studerende, jf. protokollat om overenskomstforståelsen.

Arbejdstiden kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 16 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til det i kontrakten som minimum garanterede ugentlige timetal gange antallet af uger i referenceperioden.

## **Stk. 4. Varierende ugentlig arbejdstid**

Arbejdstiden kan tilrettelægges som et gennemsnit over op til 16 uger (referenceperioden). Referenceperioden skal meddeles medarbejderen.

Arbejdstiden kan i den enkelte uge maksimalt planlægges med 44 timer.

Medarbejderen skal løbende have kendskab til sin vagtplan mindst 4 uger frem.

Der kan aflønnes med fast 160,33 timer pr. måned.

Deltidsansatte kan tillige indgå i varierende ugentlig arbejdstid, forudsat at den deltidsansattes arbejdstid i gennemsnit over referenceperioden som minimum udgør den i ansættelsesaftalen aftalte arbejdstid.

### **Stk. 5. Ændring af arbejdstiden**

Hvis arbejdsgiver pålægger timelønnede medarbejdere at udføre arbejde på ændrede tidspunkter - eller pålægger fuldlønnede medarbejdere at arbejde på ændrede dage - med et kortere varsel end 7 kalenderdage, betales for de ændrede timer som ved overarbejde frem til varslingsperiodens udløb. Dette gælder dog kun for ansatte, der har et opsigelsesvarsel på mere end 7 kalenderdage.

Senest inden arbejdsdagens afslutning på den vagt, der starter den forudgående kalenderdag, uanset om medarbejderen er på arbejde den pågældende dag, kan der med den deltidsansatte aftales merarbejde således, at arbejdstidens sluttidspunkt ændres for medarbejderens kommende vagt.

Ved arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid – merarbejde – som ikke er aftalt inden afslutningen på den vagt, der startede den forudgående kalenderdag, afregnes som kompensation for merarbejdstimerne et tillæg, der svarer til den i § 8, stk. 2, beskrevne lave overarbejdssats.

Merarbejde udover et gennemsnit på 37 timer pr. uge i referenceperioden aflønnes som overarbejde jf. § 8.

### **Stk. 6. Afløsere**

Der kan ansættes afløsere jf. bilag 9.

### **Stk. 7. Pauser**

Ved vagter på mere end 5 timer har medarbejderen ret til at afholde ½ times ulønnet pause. Parterne er enige om, at der ved afholdelse af pause, skal være velfærdsfaciliteter til rådighed jf. AT vejledning om velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder.

## **§ 4 Ansættelsesbevis**

---

**Stk. 1.** Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår).



Parterne har aftalt nedenstående fravigelser af loven.

**Stk. 2.** Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

**Stk. 3.** Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

## **§ 5 Løn og tillæg**

---

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

Den garanterede normaltimebetaling udgør:

**1. juli 2023**  
kr.158,65

**1. marts 2024**  
kr. 164,40

Såfremt der er etableret lokalløn reduceres grundlønnen tilsvarende, jf. § 2 stk. 2b.

### **Stk. 2. Tillæg**

Der aflønnes med følgende tillæg til normaltimebetalingen for samtlige medarbejdere under overenskomsten:

### **a. Forskudttidstillæg**

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 (mandag-lørdag).

Forskydes arbejdstiden således at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage (inkl. lørdag), betales følgende tillæg pr. time:

	<b>1. juli 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
<b>Fra kl. 18.00 til kl. 23.00</b>	kr. 42,33	kr. 43,81
<b>Fra kl. 23.00 til kl. 06.00</b>	kr. 47,48	kr. 49,15

Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter på søn- og helligdage/overenskomstmæssige fridage betales følgende tillæg pr. time:

	<b>1. juli 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
<b>På søn- og helligdage/ overenskomstmæssige fridage (hele dagen)</b>	kr. 47,48	kr. 49,15

Følgende dage betragtes som helligdage/overenskomstmæssige fridage:  
Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12.00.

### **b. Anciennitetstillæg**

Efter 12 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden betales yderligere kr. 8,15 pr. time.

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

Til unge under 18 år betales pr. 1. juli 2023 følgende løn:

- Mellem 17 og 18 år kr. 115,32 pr. time (80% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 1)
- Under 17 år kr. 86,49 pr. time (60% af grundlønnen, jf. § 5, stk. 1)

Pr. 1. marts 2024 hæves ovenstående til kr. 119,92 og kr. 89,94.

### **Stk. 4. Lokalløn**

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

#### **a. Timeløn med lokalløn**

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

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

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

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.

### **b. Årlig opgørelse og udbetaling**

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

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

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

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

## **§ 6 Definition af fuld løn**

---

**Stk. 1.** Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved løn under sygdom (§15), barns første sygedag (§17), børns hospitalsindlæggelse (§18), barsels- og fædreorlov (§16).

**Stk. 2.** Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

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

- arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg/tillæg for ubekvemme arbejdstider,
- tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale (en sådan aftale forudsætter indgåelse af lokalaftale).

Fuld løn omfatter ikke overarbejde. Fuld løn omfatter heller ikke tillæg udbetalt for merarbejde i henhold til § 3, stk. 5, 3. afsnit.

## **§ 7 Lønningsperiode – lønudbetaling**

---

**Stk. 1.** Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger eller en måned, og er præciseret i ansættelsesaftalen.

**Stk. 2.** Overarbejde, forskudttidstillæg og eventuelle andre varierende løndelev, opgøres fra den 19. i en måned til den 18. i den følgende måned, til udbetaling ved den følgende måneds udgang. Ved fast aflønning udbetales for 160,33 timer for fuldtidsansatte eller den individuelt aftalte ugenorm for deltidsansatte månedsvis.

## **§ 8 Overarbejde**

---

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

Som overarbejde betragtes arbejde, der overstiger 37 timer om ugen i gennemsnit over referenceperioden, jf. § 3.

Som overarbejde betragtes endvidere pålagt arbejde efter planlagt vagts afslutning og arbejde udført på fridage.

Ved overarbejde på fridage betales for mindst 4 timer.

Overarbejde beregnes i påbegyndte kvarte timer (15 minutter).

Der beregnes ikke overarbejde for ture, der er påbegyndt inden sluttidspunktet, og som ikke overskrider sluttidspunktet med mere end 15 minutter. I stedet afregnes med den aftalte timeløn oprundet til hel kvart time (15 minutter).

### **Stk. 2. Timelønnede eller fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid**

Overarbejde betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomst-mæssige timeløn:

	<b>1. juli 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
• Timen før normal arbejdstids begyndelse	kr. 40,76	kr. 41,98
• 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør	kr. 40,76	kr. 41,98
• Derefter samt søn- og helligdage	kr. 100,12	kr. 103,12

### **Stk. 3. Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid**

Arbejde på hverdage udover 37 timer pr. uge betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

	<b>1. juli 2023</b>	<b>1. marts 2024</b>
• 37 til 42 timer pr. uge	kr. 40,76	kr. 41,98
• Over 42 timer pr. uge,	kr. 100,12	kr. 103,12
• Søn- og helligdage	kr. 100,12	kr. 103,12

Overarbejde søn- og helligdage udløses efter 37 timer pr. uge. (der betales indtil 37 timer pr. uge jf. reglerne om ubekvem arbejdstid)

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

Overarbejde afspadsres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejdet.

Afspadsringens placering aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt en uges varsel. Afspadsringen skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden to måneder efter overarbejdets udførelse.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadsringen.

Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

## **§ 9 Særlig opsparing**

---

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2024 opsparer medarbejdere omfattet af overenskomsten 9,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Såfremt LG ikke garanterer på beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

## **§ 10. Pension**

---

### **Stk. 1 Pensionssatser**

Det samlede pensionsbidrag udgør 12 pct. af den A-skattepligtige indkomst.

Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren betaler 10% af bidraget.

### **Stk. 2. Pensionsleverandør**

Pensionsordningen skal etableres i PFA Pension.

### **Stk. 3. Betingelser for at have ret til pension**

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Ordningen omfatter medarbejdere der er fyldt 20 år.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder i virksomheden. Der ses bort fra dette anciennitetskrav i de tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse være opfyldt.

For medarbejdere, der har nået pensionsalderen, og hvor det ikke er muligt at indbetale præmie til risikoforsikringer, anvendes hele pensionsbidraget til alderspension.

Såfremt medarbejdere, der når folkepensionsalderen, fortsat er i beskæftigelse, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget.

Virksomheden kan vælge at udbetales virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke-ferieberettiget tillæg.

### **Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning**

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

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

## **§ 11 Ferie**

---

### **Stk. 1.**

Ferieloven er gældende.

### **Stk. 2.**

Virksomheden kan anvende feriegarantiordning (Salling Group Feriekortordning) i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver har afgivet garanti for pengenes tilstedeværelse.

### **Stk. 3.**

Såfremt der benyttes feriegarantiordning jf. stk. 2, kan ferie optjenes og afholdes i timer. Såfremt der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der lokalt træffes 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. 4.** Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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



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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. § 1.

#### **Stk. 5.**

Tvistigheder der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

## **§ 12 Frihed og Feriefridage**

---

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

Medarbejderne har ret til frihed Juleaftensdag, Søgnehelligdage og hertil 5 feriefridage hvert ferieår, samt Nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag fra kl. 12, medmindre arbejdstiden forskydes jf. § 5, stk. 2.

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

Fuldlønnede medarbejdere holder fri på de i stk. 1, nævnte dage uden afkortning af uge- eller månedslønnen.

Til timelønnede henlægger arbejdsgiver 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af frihed de i stk. 1 nævnte dage på en frihedskonto. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

For hver hele fridag udbetales à conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer.

For 1. maj, Grundlovsdag og Nytårsaftensdag foretages en forholdsmæssig beregning.

Der kan ikke udbetales større beløb à conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte udbetales et à conto beløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen. Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løn-tilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

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

### **Stk. 3.**

De 5 feriefridage placeres inden for ferieafholdelsesperioden og efter samme regler som ved placering af restferie jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i hele ferieåret (1. september til 31. august), beregnes feriefridagen€ forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse. For fuldtidsbeskæftigede udgør en feriefridag 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i stk. 1 nævnte feriefridage pr. ferieår.

Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løn/tilgodehavende.

## **§ 13 Seniorordning**

---

### **Stk. 1.**

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparring til finansiering af seniorfridage.

### **Stk. 2.**

Udbetaling fra særlig opsparring i forbindelse med seniorfridage sker samtidig med at der sker lønafkortning. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, til seniorfridage. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

### **Stk. 3.**

Ønsker medarbejderen at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, medmindre andet aftales lokalt. For medarbejdere, der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage, udbetales der ikke ved udgangen af juni måned.

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

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

Medarbejderen skal senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår (1. september til 31. august), og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag, medarbejderen ønsker at opspare.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieår.

Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

## **§ 14 Tillidsrepræsentanter**

---

### **Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant**

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

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

### **Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst seks, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

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

*Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsre-*

*præsidentant. Det er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.*

### **Stk. 3. Valg af tillidsrepræsidentant**

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

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsidentant.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

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

### **Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsidentant**

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

### **Stk. 5. Fællestillidsrepræsidentant**

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

Valget af fællestillidsrepræsidentant meddeles skriftligt til ledelsen.

### **Stk. 6. Andre muligheder for valg**

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

### **Stk. 7. Samarbejde og opgaver**

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer samtlige arbejdere i virksomheden eller afdelingen, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 2, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige arbejdere.

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

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

### **Stk. 8. Talsmand**

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

### **Stk. 9. Funktion i arbejdstiden**

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

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

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

**B.** Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

## **Stk. 10. Aflønning og vederlag**

### **A. Aflønning**

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

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

## **B. Vederlag**

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

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

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

Vederlaget udgør

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

### **Stk. 11. Klubformand**

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

### **Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

*Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

### **Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

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

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

### **Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør**

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 19.

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

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

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



sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 21, stk. 4, litra C.

### **Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**C.** Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 14, stk. 9, litra D.

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

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

### **Stk. 17. Uddannelsesrepræsentant**

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

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

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af denne bestemmelses stk. 12, 13, 14 og 15.

## **§ 15 Løn under sygdom og tilskadekomst**

---

I sygdomstilfælde gælder reglerne i Sygedagpengeloven.

Endvidere gælder følgende:

**Stk. 1.** Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder.

Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

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

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

**Stk. 2.** Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

**Stk. 3.** Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 6.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i Sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn berører ikke medarbejdernes ret til sygedagpenge efter Sygedagpengeloven

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 5 stk. 3, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

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

**Stk. 4.** Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. stk. 1 og stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

**Stk. 5.** Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den som ligger til grund for § 56-aftalen.

**Stk. 6.** Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

## **§ 16 Barsels-, fædre- og forældreorlov**

---

### **Stk. 1.**

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

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

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

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

**Stk. 2.**

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

**Stk. 3.**

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

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

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

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

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

**Stk. 4. Forhøjet pensionsbidrag under barselorlov**

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

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

**Stk. 10.** Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 3.

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

*Note: For børn født eller modtaget før 1. juli 2023 følges reglerne i Transportoverenskomstens §7*

## § 17 Børns sygdom og børneomsorgsdage

---

### Stk. 1. Børns sygdom

- a. Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro- og loveerklæring.
- c. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing jf. § 9.

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing jf. § 9.

### Stk. 3. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 9.

## § 18 Børns hospitalsindlæggelse

---

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn som løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

## § 19 Opsigelse

---

**Stk. 1.** For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført har været beskæftiget uafbrudt på samme virksomhed i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister:

<b>Fra arbejdsgiverside: Antal kalenderdage ved</b>	<b>Time- lønnede</b>	<b>Fuld- lønnede</b>
• 0 til 1 års anciennitet		7
• Efter 1 års anciennitet	14	14
• Efter 2 års anciennitet	28	28
• Efter 5 års anciennitet	56	56

  

<b>Fra medarbejderside: Antal kalenderdage ved</b>	<b>Time- lønnede</b>	<b>Fuld- lønnede</b>
• 0 til 1 års anciennitet		
• Efter 1 års anciennitet	7	7

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de anførte varsler.

For medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår henvises til stk. 6.

**Stk. 2.** Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom, barsel, fædre & forældreorlov eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

**Stk. 3.** For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler den skyldige til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

**Stk. 4.** Medarbejdere med 1 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges indenfor de første 3 måneder af den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 15. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedenævnte rettigheder afhængig af anciennitet.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 23, stk. 4 A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.



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

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

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

**Stk. 5.** Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

**Stk. 6.** For ansatte på funktionærlignende vilkår følges funktionærlovens bestemmelser om opsigelse. Medarbejdere på funktionærlignende vilkår har mindst samme rettigheder som timelønnede medarbejdere for så vidt angår retten til frihed og uddannelse i opsigelsesperioden

## § 20 Fratrædelsesgodtgørelse

---

**Stk. 1.** Såfremt en timelønnet medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

**Stk. 2.** Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodt-

gørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

**Stk. 4.** Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

## **§ 21 Kompetenceudvikling og uddannelse**

---

### **Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden**

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

Der henvises til Bilag 1, Aftale om egen administration af kompetenceudviklingsfond.

Virksomheden betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

### **Stk. 2. Det lokale samarbejde**

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

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives i en formular, som udarbejdes af bestyrelsen for fonden. Formularen kan være IT-baseret og skal benyttes i det omfang, uddannelsesplanen danner grundlag for ansøgning om støtte i fonden.

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

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

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

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

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

### **Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse**

#### **A. Realkompetencevurdering**

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en erhvervsskole.

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

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

## **B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening**

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders – uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

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

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

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

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

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

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

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

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

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

### **Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning**

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 5, stk. 2a.

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

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

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A og B samt § 25, stk. 8, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne

deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

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

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

## **§ 22 Kørekort til den digitale takograf**

---

For biler under 3.500 kg., afholder arbejdsgiveren omkostninger ved medarbejderes erhvervelse/generhvervelse af førerkort hvor dette er et lovmæssigt krav.

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

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

Parterne er enige om, at denne bestemmelse revurderes og genforhandles første gang nærværende overenskomst genforhandles, efter indførelse af den europæiske vejpakke.

## § 23 Udviklingsfonde

---

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

Parterne er enige om at bidraget til DA/FH Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

### **Stk. 2. Udviklings- og Samarbejdsfond for transport og lagerområdet**

Virksomheden er omfattet af de i Lageroverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe aftalte bestemmelser om Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet, herunder de for lagerområdet aftalte bidrag.

## § 24 Behandling af faglig strid

---

Der henvises til reglerne om faglig strid i Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3f Transportgruppen, § 32.

## § 25 Adgang til lønoplysninger

---

### **Stk. 1. Formål**

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

### **Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger**

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

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

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



### **Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe**

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

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

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

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

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

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

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

### **Stk. 5. Fortrolighed**

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

### **Stk. 6. Evaluering**

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

## § 26 Underleverandører og vikarer

---

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

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgiver-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

### **Stk. 2. Optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

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

### **Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer**

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden. Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

#### **Stk. 4. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
  - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
  - Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
  - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
  - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

## **§ 27 Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer**

---

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

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

## **§ 28 Varighed**

---

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

**Årslev den 21. juni 2023**

**Salling Group**  
Charlotte Ærthøj

**3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen**  
Ole Christensen  
Kim René Busch

## Lærlingeoverenskomst

---

Lærlingeoverenskomst for landtransportområdet indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTL-A og 3F Transportgruppen følges for lærlinge ansat i Bilka Hjemmelevering, der gennemfører en af transport- og logistikområdets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse som er godkendt af organisationerne.

## **Bilag 1. Protokollat om egen administration af Kompetenceudviklingsfond**

---

- A. Virksomheden kan selv administrere og udbetale uddannelsesmidlerne i § 21, stk. 1, punkt 3. Det er en forudsætning, at der er mindst én 3F repræsentant i uddannelsesudvalget.
- B. Er forudsætningen i litra A ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommende kalenderår af § 21. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Lagerområdet's Kompetenceudviklingsfond.
- C. Lokale rammer og planer  
Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i litra D.
- D. Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde, ligesom der skal tages hensyn til virksomhedens generelle behov for kompetenceudvikling.
- E. Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.
- F. Tildeling  
Inden for rammerne i litra C kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. litra C. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud.
- G. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i

uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

#### H. Administration.

Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 24, herunder ved eventuel faglig voldgift

## Bilag 2. Social Ansvarlighed

---

**Stk. 1.** Parterne er enige om, at virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

**Stk. 2.** De daglige arbejdsopgaver i virksomhederne bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således, at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der rammes af sygdom eller andre forhold, der medfører fravær, bør have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet mv.

**Stk. 4.** Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

**Stk. 5.** Medarbejdere, der kommer ud i misbrugs- eller afhængighedsproblemer, bør hurtigst muligt tilbydes samtale om de personlige, sociale, økonomiske og jobmæssige konsekvenser af fortsat misbrug. I den forbindelse bør medarbejderen tilbydes støtte til afvænnning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

**Stk. 6.** Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til, at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i ustøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

**Stk. 7.** Parterne anbefaler, at virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, er opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvridning, der kan opstå i denne forbindelse.

**Stk. 8.** Parterne henstiller til virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst at være åbne overfor at medvirke til at unge introduceres til branchen. F.eks. i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus arrangementer o.l.

**Stk. 9.** Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund mht. alder, køn etnisk oprindelse mv.

**Stk. 10.** Parterne er enige om, at der ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

### **Bilag 3. Protokollat om seniorpolitik**

---

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

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

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

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



Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site [www.seniorpraksis.dk](http://www.seniorpraksis.dk) eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

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

## **Bilag 4. Protokollat om implementering af ligelønsloven**

---

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

### **”§ 1.**

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

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

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

### **§ 1 a.**

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

**Stk. 2.** *Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestem-*

melse, 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 lønsforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.*

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

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

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

## § 5.

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

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

## § 6.

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

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

Ligelønsloven finder herefter ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem parterne. Tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system. I denne aftale indarbejdes ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

## Bilag 5. Protokollat om natarbejde

---

### **Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde**

*Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:*

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag: De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

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

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

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

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

## **Stk. 2. Gravides natarbejde**

*Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsætter overenskomstparterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.*

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 27, 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**

Natarbejdere 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 påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol indenfor regelmæssige tidsrum på højst 1 år. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol- len hvert andet år.

### **Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

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

### **Stk. 6. Model for helbreds kontrollens gennemførelse**

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

Helbreds kontrollen foretages på følgende måde:

1. Medarbejderen gennemgår en fysisk helbreds undersøgelse.
2. På baggrund af helbreds undersøgelsen samt en dialog med medarbejderen ud- arbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
3. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er for- trolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til ar- bejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ her- til.

### **Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol**

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

## **Bilag 6. Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser**

---

Parterne anerkender, at virksomheden 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. 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 virksomheden 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.

Såfremt der ikke er valgt 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.

Såfremt der er 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.

I virksomhedens 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 7. Hovedaftalen**

---

Parterne er enige om, at Hovedaftalen 1973 med senere ændringer er gældende for nærværende overenskomstforhold.

## **Bilag 8. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere**

---

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

### **Stk. 1. Gyldighedsområde**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Direktiv nr. 2002/15/EF, der finder anvendelse i det omfang kørsel i henhold til nærværende overenskomst måtte være omfattet af Direktiv nr. 2002/15/EF.

### **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 reglerne i § 24 om 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 parterne 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 9 Ansættelse som afløser**

---

### **§ 1. Gyldighedsområde**

---

Nedennævnte bestemmelser er gældende for nærværende overenskomst vedrørende afløsere.

### **§ 2. Definition**

---

**Stk. 1.** Der er adgang til anvendelse af afløsere.

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. § 1, 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 – idet 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. § 21.

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



Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Telefon 70 300 300  
3f.dk



Rosbjergvej 33  
8220 Brabrand  
sallinggroup.com