

Overenskomst for chauffører ansat hos OK a.m.b.a

1. marts 2025 til 28. februar 2028



Overenskomst for chauffører ansat hos OK a.m.b.a 2025-2028

mellem

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

for

OK

a.m.b.a.

og

3F Transport

vedrørende løn- og arbejdsforhold for chauffører ansat hos OK
a.m.b.a til transport af benzin, olie- og gasprodukter.

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid	4
§ 2. Lokale aftaler.....	6
§ 3. Aflønning.....	7
§ 4. Lokalløn.....	10
§ 5. Overarbejde	11
§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer	11
§ 7. Af- og pålæsning	11
§ 8. Tærepenge	12
§ 9. Overnatning	12
§ 10. Beklædning.....	12
§ 11. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst.....	12
§ 12. Barsel.....	14
§ 13. Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	17
§ 14. Tillidsrepræsentanter	19
§ 15. Arbejds miljørepræsentanter	25
§ 16. Adgang til lønoplysninger.....	27
§ 17. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	29
§ 18. Underleverandører og vikarer	29
§ 19. Ferie og feriefridage	31
§ 20. Seniorordning	33
§ 21. Særlig opsparing.....	35
§ 22. Opsigelse	36
§ 23. Faglig strid.....	38
§ 24. Helbredsundersøgelser	38
§ 25. Pension	39
§ 26. Dobbeltbeskæftigelse	40
§ 27. Førerkort til den digitale takograf	40
§ 28. Kompetenceudvikling og uddannelse	41
§ 29. Udviklingsfonde	46
§ 30. Varighed, fredspligt m.m.	48
Bilag	49
Bilag 1. Uddannelse	49
Bilag 2. Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.....	50
Bilag 3. Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste og uddannelsesrepræsentant på virksomheden.....	53

Bilag 4. Ekspedition af skibe etc.....	54
Bilag 5. Holddriftsaftale.....	55
Bilag 6. Afspadsering af overarbejde.....	62
Bilag 7. Overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn.....	63
Bilag 8. Natarbejde.....	64
Bilag 9. Elektroniske dokumenter.....	66
Bilag 10. Seniorpolitik	67
Bilag 11. Løndumping.....	68
Bilag 12. Implementering af Ligelønsloven mv.	71
Bilag 13. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser.....	74
Bilag 14. Uddannelsesudvalg for uddannelse	77
Bilag 15. Organisationsaftale om databeskyttelse	78
Bilag 16. Lærlinge i Landtransport	79
Bilag 17. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).....	85
Bilag 18. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	91
Bilag 19. Aftale om fravigelse af arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere	93
Bilag 20. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelsen.....	93
Bilag 21. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)	94
Bilag 22 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.....	95
Bilag 23 Ansættelsesbevis for ansættelse omfattet af overenskomst for chauffører hos OK a.m.b.a indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.....	96
Bilag 24 Lønopstilling:.....	101

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Normal arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 22.00.

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

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

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

Stk. 2. Varierende ugentlig arbejdstid

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

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

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

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

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

Stk. 3. Varsling af medarbejderens arbejdstid

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

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

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

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

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

Stk. 4. Turnus/holddrift

Den mellem overenskomstparterne aftalte holddriftsaftale er gældende. Se Holddriftsaftale i bilag 5.

Stk. 5. Lokal forsøgsordning iht. arbejdstidstilrettelægning

Der er imellem parterne aftalt en mulighed for et forsøgsprojekt.

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

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

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

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

der forhandling herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af 3F, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 44 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

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

Stk. 6. Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

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

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

Stk. 7. 1. maj

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

§ 2. Lokale aftaler

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

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

a. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 1, stk. 1, stk. 2, afsnit 1, 3, 4 og 5, stk. 3 samt Bilag 6. Afspadsering af overarbejde. Ved indgåelse af

aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 1 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling, jf. § 5.

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

- b.** Der er adgang til at indgå lokaleaftaler om lokalløn jf. § 4. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

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

Lokalaftaler i henhold til stk. 1, litra b kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

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

§ 3. Aflønning

Stk. 1.

Månedslønnen der er fastsat bl.a. under hensyn til, at der ydes chaufføren særligt vederlag for på- og aflæsning samt afbæring, at den indeholder godtgørelse for betjening af vognvægte samt for kørsel med store lastvogne og fejltællingspenge ved inkassation, og at chaufføren erholder beklædning, jf. § 10, udgør pr. måned

Månedsløn (160,33 timer):

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Månedsløn (160,33 timer)	26.271,37 kr.	27.032,94 kr.	27.754,43 kr.

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

Se Lønopstilling.

Stk. 2. Oplæring

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

Stk. 3. Faglært tillæg

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

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 4. Anciennitet

Ved 1 års anciennitet ydes et anciennitetstillæg. Tillægget udgør pr. præsteret arbejdstime kr. 9,00.

Stk. 5. Daglønnede

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

Stk. 6. Forskudttidstillæg

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

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

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
36,11 kr.	37,37 kr.	38,68 kr.	40,03 kr.

1.

1.

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

Stk. 7. Lønudbetaling

Lønudbetaling sker ved indbetaling i pengeinstitut.

En måned regnes til 160,33 timer.

Retningslinjer for praktisering af månedsløn:

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

- b. Ferie under 1 uges varighed fratrækkes efter reglerne for fravær på grund af frihed og lignende i den faste månedsløn i den følgende måned.

Stk. 8. Ungarbejdere

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

§ 4. Lokalløn

Stk. 1. Timeløn med lokalløn

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

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

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

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Årlig opgørelse og udbetaling

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

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

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

Stk. 3. Opsigelse af lokallønsordning

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

§ 5. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde betales med følgende tillæg:

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

Stk. 2. Der afregnes for mindst halve timer.

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

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

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

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

§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer

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

§ 7. Af- og pålæsning

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

Stk. 2. Foruden kørsel påhviler det chaufføren at foretage korrekt registrering i digital takograf, at holde sit automobil i ordentlig og driftssikker stand og at udføre mindre reparationer. Chaufføren skal deltage i virksomhedens almindelige

arbejde i den tid, han ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn med vognen.

§ 8. Tærepenge

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

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

§ 9. Overnatning

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

§ 10. Beklædning

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

Måtte der opstå uoverensstemmelser behandles disse efter de fagretlige regler.

§ 11. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

Stk. 1. I tilfælde af sygdom eller ulykke gælder Sygedagpengeloven.

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

For sygemeldinger, hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder følgende:

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

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

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

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

Ved yderligere sygefravær indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsk dag i den første fraværperiode. Hvis den ansatte indenfor 14 kalenderdage fra første fraværsk dag i den efterfølgende fraværperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsk dag i den seneste fraværperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil. **Stk. 3.** Ved ulykkestilfælde, der indtræffer under udførelsen af arbejdet, erhverder arbejderer fuld overenskomstmæssig normalløn i indtil 5 måneder inden for 12 på hinanden følgende måneder.

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

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

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

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

For sygemeldinger, hvor 1. fraværsk dag er den 1. maj 2025 eller senere gælder følgende:

En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag, hvor medarbejderen er syg. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværshperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage fra første fraværsdag i den første fraværshperiode. 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.

§ 12. Barsel

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. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

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.

***Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. stk. 7.*

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.

Stk. 3. Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 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 (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4. For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende: Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 11, stk. 2 (*anmærkning*).

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 11, stk. 2 (*anmærkning*).

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 12, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 12, stk. 1.

Stk. 5. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn, se § 11, stk. 2 (*anmærkning*).

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6 Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 dele- uger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 dele- uger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 dele- uger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 dele- uger) (deles med solofor- ælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

Stk. 7. Forhøjet pensionsbidrag under barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 12, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 12, stk. 4.

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 13. Børns sygdom, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1. Børns sygdom

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, jf. anmærkning i § 11, stk. 2, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn jf. anmærkning i § 11, stk. 2, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage (2. og 3. sygedag). Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 2 yderligere fridage i forlængelse af barnets første hele sygedag administreres efter reglerne i § 21, stk. 1.

Stk. 2. Børneomsorgsdage

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

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 21.

Stk. 3. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

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

Stk. 4. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. anmærkning i § 11, stk. 2, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 5. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Stk. 6. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

§ 14. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

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

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

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

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

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

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

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

Stk. 4. Stedfortræder

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

Stk. 5. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Fællestillidsrepræsentant

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

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 7. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i stk. 1, 3, 4 og 6.

Stk. 8. Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 2, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

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

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

Stk. 9. Klubformand

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

Stk. 10. Funktion i arbejdstiden

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

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

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen

- Arbejdsretsloven.

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de medarbejdere, som vedkommende er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

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

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

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

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

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

Stk. 11. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

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

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

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

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

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført 3F's Transportgruppes grunduddannelse, som p.t. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Anmærkning:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres af arbejdsgivers bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden. Uddannelses- og Samarbejdsfonden udbetaler bidraget direkte til tillidsrepræsentanten.

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

I det første år efter en tillidsrepræsentant er fratrådt som tillidsrepræsentant, er opsigelsesvarslet 1 måned mere end det i § 22 anførte.

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

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

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

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal denne rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

Stk. 14. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetencefonden som ved aftalt uddannelse jf. § 28, stk. 4, litra C.

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

§ 15. Arbejds miljørepræsentanter

Stk. 1. Opgaver

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

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

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

Arbejds miljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring. Arbejds miljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

Stk. 2. Deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter Arbejds miljølovens § 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.

Stk. 3. Adgang til IT-faciliteter

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

Stk. 4. Tid til opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst 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. 5. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 16. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Formål

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

Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger

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

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

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

Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

***Anmærkning:** Den anonymisering, der omtales i stykket, må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

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

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

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

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

Stk. 5. Fortrolighed

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

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

Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6. Evaluering

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 17. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

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

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

§ 18. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en 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 sympatikonflikttramte 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 brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Stk. 4. Afklaring af om udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

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

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

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.

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.

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.

§ 19. Ferie og feriefridage

Stk. 1. Afholdelse af ferie

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

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

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor 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.

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

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

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

Stk. 2.

I tilfælde af betalingsstandsning indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet. I tilfælde af udmeldelse af arbejdsgiverforeningen er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen der er indtjent indtil medlemsforholdets ophør, og meddelelse herom skriftligt er afgivet til 3F's Transportgruppe.

Stk. 3. Overgang fra feriegodtgørelse

Med hensyn til overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn henvises til Bilag 7.

Stk. 4. Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år.

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

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

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

Stk. 5. Adgang til at fravige ferielovens § 7

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

§ 20. Seniorordning

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

Stk. 1. Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 19, stk. 4.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 25, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

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

Når medarbejdere afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler i § 21, stk. 1.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 21, stk. 2.

Stk. 3. Ind- og udtræden af seniorordningen

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4. Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 19.

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

§ 21. Særlig opsparing

Stk. 1. Opsparing og disponering

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2025

9,00 %

1. marts 2026

10,00 %

1. marts 2027

11,00 %

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

Særlig opsparing kan anvendes til fravær ved:

- seniorfridage, jf. § 20,
- børns anden sygedag og tredje sygedag, § 13, stk. 1,
- børneomsorgsdage, jf. § 13, stk. 2,
- børns lægebesøg, jf. § 13, stk. 3
- børnebørns-omsorgsdage, jf. § 13, stk. 4

- ledsagelse af nærtstående, jf. § 13, stk. 5

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

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden løbende sammen med lønnen eller 1 gang om året. Dette aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 2. Opgørelse og udbetaling

Saldoen opgøres ved udgangen af november måned samt ved fratræden, hvor beløbet udbetales. For medarbejdere, der har valgt at disponere over midlerne til fravær, jf. stk. 1, eller som har valgt løbende udbetaling, udbetales der ikke ved udgangen af november måned.

§ 22. Opsigelse

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

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

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

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

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

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

Stk. 7. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved

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

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

Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

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

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til bilag 18 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

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

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

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

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

Stk. 12. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder afhængig af anciennitet.

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

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 31, stk. 4, litra A. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. Ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

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

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

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

§ 23. Faglig strid

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

§ 24. Helbredsundersøgelser

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

§ 25. Pension

Stk. 1. Pension

Med virkning fra 1. januar 1993 gælder en obligatorisk pensionsordning, etableret gennem pensionsaftale mellem Drivkraft Danmark og PFA. Nuværende ansatte (ansat før den 1. januar 2025) er omfattet af denne pensionsordning, hvis følgende betingelser er opfyldt:

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

*For medarbejdere **ansat 1. januar 2025 eller senere**, gælder en obligatorisk pensionsordning i PensionDanmark med følgende betingelser:*

Den ansatte er fyldt 18 år, og er i forvejen optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F's Transportgruppe og på den anden side Dansk Erhverv Arbejdsgiver - er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Medarbejdere ansat før den 1. januar 2025, der er omfattet af PFA's pensionsordning, kan skifte pensionsselskab til PensionDanmark, hvis medarbejderen ønsker dette.

a) Pensionsbidrag

Arbejdsgiverbidraget udgør 10,0% og medarbejderbidraget 2,0% af den feriepengeberettigede løn. Samlet bidrag 12,0%.

b) Pensionsbidrag pr. den 1. maj 2025:

Bidraget udgør i alt 13% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 11%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

En medarbejder, der når folkepensionsalderen kan vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 3. Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

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

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

Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra PFA

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

§ 26. Dobbeltbeskæftigelse

Det er uforeneligt med beskæftigelse i henhold til denne overenskomst samtidigt at bestride andet lønnet erhvervsarbejde.

§ 27. Førerkort til den digitale takograf

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

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

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

§ 28. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

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

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond, jf. Bilag 2. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Der betales pr. fuldtidsansat medarbejder et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00.

Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan fra erhvervsskolen danner baggrund for ansøgning om støtte i fonden.

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

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

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

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

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

For medarbejdere på skiftehold medregnes desuden tillægget efter Holddriftaftalen, jf. Bilag 5, § 3, stk. 1, pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en erhvervsskole.

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

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

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau

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

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

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig

løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Desuden skal de pågældende kurser være omfattet af en uddannelsesplan, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, jf. stk. 2.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6. Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

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

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

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

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

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

Ved uddannelse efter litra ”F. Støtte til meritkurser samt svendeprøvemodul”, dvs. meritkurser og svendeprøvemodul, betales medarbejderen dog sædvanlig løn, jf. stk. 3.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 22, stk. 12.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

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

Virksomheden modtager støtte fra Kompetencefonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

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

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

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden Kompetencefonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. litra "E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb", opnå støtte til at uddanne sig mod faglært niveau inden for sit jobområde.

Støtten er betinget af, at medarbejderen benytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til uddannelse mod faglært niveau ud fra den realkompetencevurdering, som medarbejderen har gennemført på en erhvervsskole, og hvor medarbejderen er vurderet til at kunne gennemføre uddannelsen som et EUV1- eller EUV2-

forløb. Dette forpligter ikke arbejdsgiveren til at omstille driften for at sikre opnåelse af oplæringsmålene i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, ligesom arbejdsgiver ikke er forpligtet til at indgå en uddannelsesaftale.

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

I det omfang de optjente uger ikke er tilstrækkelige til at opnå svendebrev, gives medarbejderen supplerende muligheder, der udgør 4 ekstra uger til meritkurser og 4 uger til svendeprovemodulet. Selvvalgt uddannelse optjenes på normal vis under erhvervelse af svendebrevet, men kan indtil da alene benyttes til uddannelse mod faglært niveau. De supplerende muligheder påvirkes ikke af optjening i perioden.

Svendeprovemodulet opnås ved, at medarbejderen indskrives på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af sædvanlig løn efter stk. 3, støtte fra TLK-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

Forud for uddannelsesforløbet sikrer virksomheden, at der er adgang til støtte fra TLK-fonden.

***Anmærkning:** Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.*

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, litra A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

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

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A og B, og § 22, stk. 12, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. I de tilfælde, hvor medarbejderen deltager i uddannelse efter stk. 4, litra F, kan virksomheden søge supplerende støtte i TLK-fonden til at dække den fulde udgift til sædvanlig overenskomstmæssig løn.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 2 ”Kompetenceudviklingsfond”.

§ 29. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2026 udgør bidraget kr. 0,49 kr. pr. præsteret time og med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 udgør bidraget kr. 0,51 kr. pr. præsteret time.

Stk. 2. Udviklings- og samarbejdsfond

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

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Stk. 3. Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

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

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

§ 30. Varighed, fredspligt m.m.

Stk. 1. Den mellem hovedorganisationerne indgåede Hovedaftale af 1973 med senere ændringer er gældende.

Stk. 2.

Overenskomsten, der trådte i kraft 1. marts 2025, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst **1. marts 2028**.

København, den 14. marts 2025

3F Fagligt Fælles Forbund
Harald Fabricius

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Dorte Enoksen

OK a.m.b.a

Bilag

Bilag 1. Uddannelse

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 2. Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1. Formål

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

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 28.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 28, stk. 1 opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder.
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor.
- Regnskabsaflæggelse og revision.
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg.
- Såfremt opgaven om fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag overdrages til arbejdsmarkedets parter, optager bestyrelsen drøftelser om administration mv.

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

Stk. 4. Ansøgninger

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

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

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

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i § 28.

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

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

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

% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

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

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

Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse. Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

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

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

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

Stk. 7. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

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

Bilag 3. Opsøgende uddannelseskonsulentttjeneste og uddannelsesrepræsentant på virksomheden

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

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

Tjenesten skal finansieres af midler fra Kompetenceudviklingsfonden.

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

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

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

Bilag 4. Ekspedition af skibe etc.

Gælder for ekspeditioner af skibe, herunder bunkring.

Mellem nedenstående organisationer er indgået følgende aftale vedrørende:

Standbyvagter

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

Der kan aftales såvel ad hoc-vagter som turnusvagter.

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

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

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

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

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

Bilag 5. Holddriftsaftale

§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

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

Med virkning fra 1. juli 2025 erstattes ovenstående afsnit med følgende:

Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehellidag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med $\frac{1}{5}$ af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver søgnehellidag og overenskomstmæssig fridag.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Grundlovsdag eller 1. maj, reduceres der med halvdelen af $\frac{1}{5}$ (det vil sige $\frac{1}{10}$) af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver overenskomstmæssig fridag.

For deltidsansatte foretages reduktionen forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid.

Antallet af arbejdsdage reduceres ved at placere et antal fridage, der svarer til antallet af søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage (eller halve overenskomstmæssige fridage), der falder på en af ugens første fem hverdage, på et andet tidspunkt.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, kan disse samles til en hel fridag.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på et andet tidspunkt.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion opstår manglende eller overskydende timer, placeres disse på andre dage.

Parterne anbefaler, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

Kommentar: Virksomheden kan enten foretage reduktion i arbejdstiden i forbindelse med, at arbejdsplanen udarbejdes, eller efter arbejdsplanen er udarbejdet. Når reduktionen er foretaget i forbindelse med, at arbejdsplanen er udarbejdet, skal der ikke gives yderligere frihed.

Når reduktion foretages efter, arbejdsplanen er udarbejdet, kan der enten gives frihed på de pågældende søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage eller gives erstatningsfrihed på en anden dag. Kan der hverken gives fri på dagen eller gives erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, uden at der gives erstatningsfri, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Medarbejdere, der normalt får fuld løn på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehelligdag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede medarbejdere, der ikke normalt får løn på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, får ikke løn på en erstatningsfridag, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

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

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

Med virkning fra 1. juli 2025 udgår stk.4.

§ 3. Betaling for holddriftsarbejde

§ 3 træder i kraft 1. juli 2025. Indtil da gælder reglerne i overenskomst for chauffører ansat hos OK a.m.b.a gældende for perioden 1 januar 2025 til 28. februar 2025.

Stk. 1.

På den enkelte lokation aftales lokalt faste månedlige holddriftstillæg pr. turnus-ordning baseret på en timeløn på

Holddriftstillæg	1.marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 17.00-06.00, kr. pr. time	38,41	39,75	41,14	42,58
Lørdage kl. 14.00 til søndag kl. 06.00, kr. pr. time	97,36	100,77	104,30	107,95
Søn- og helligdage + overenskomstmæssige fridage	162,04	167,71	173,58	179,66

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Nytårsaftensdag eller 1. maj, betales tillægget mellem kl. 14.00 og arbejdsdøgnets afslutning. Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

§ 4. Overarbejde

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

§ 5. Manglende varsel

Stk. 1. Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 gange 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

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

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

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

§ 7. Overflytning

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

1.marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
213,68 kr.	222,16 kr.	228,90 kr.	236,91 kr.

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

Stk. 2. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Eventuelle oversky-

dende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes time-tal.

§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage

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

1.marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
24,11 kr.	24,95 kr.	25,82 kr.	26,72 kr.

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

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

1.marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
24,11 kr.	24,95 kr.	25,82 kr.	26,72 kr.

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

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

§ 9. Lokalaftaler

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

§ 10. Aftalens parter, fortolkning mv.

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

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

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

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

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

Bilag 6. Afspadsering af overarbejde

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

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

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

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

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

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

Virksomhedens lønningsregnskab lægges til grund for beregning af optjente overtimer.

Eventuel misbrug af ovennævnte kan indbringes til fagretlig behandling.

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

Bilag 7. Overgang fra feriegodtgørelse til ferie med løn

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 8. Natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

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

Stk. 1. Hyppighed

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

Medarbejdere, der efter bilagets punkt 1 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Stk. 3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

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

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

Stk. 4. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Stk. 5. Gravides natarbejde

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 § 12, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Bilag 9. Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

Medarbejderne skal varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag 10. Seniorpolitik

Parterne finder det vigtigt at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

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

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

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

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

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger via rådgivning hos overenskomstparterne.

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

Bilag 11. Løndumping

Cabotage

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

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1. Formål

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

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

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

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper:

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

Stk. 2. Indsats

Indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

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

Stk. 3. Koordinationsudvalg

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

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

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

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

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1. Regelgrundlag

Godskørselsloven, § 6, stk. 3 foreskriver, at indehaveren af en godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster. Sigtet med bestemmelsen er at bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår samt – for så vidt angår de i de kollektive overenskomster indeholdte regler om arbejdstid og lignende vilkår – at fremme færdselssikkerheden. Bestemmelsen tager primært sigte på situationer, der indebærer konkurrenceforvridning.

Virksomheder inden for DA, der beskæftiger chauffører ved national transport, er gennem medlemskabet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller en anden medlemsorganisation under DA, forpligtet af relevante kollektive overenskomster og dermed forpligtet til at følge principperne i Godskørselsloven, § 6, stk. 3.

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselsloven, § 6, stk. 3, er der mellem parterne enighed om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. Parterne vil derfor umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser og mens denne

tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og arbejdsvilkårene i den pågældende overenskomst. Dokumentation skal ske ved fremlæggelse af ansættelsesbeviser eller tilsvarende dokumentation.

- Den relevante myndighed skal på begæring af mindst en af de overenskomstbærende organisationer indhente denne dokumentation fra virksomheden.
- Det er en forudsætning, at Færdselsstyrelsen som udstedende og kontrollerende myndighed får bedre kontrolinstrumenter. Endvidere bør sanktionsniveauet hæves, så det har en åbenbar præventiv virkning, herunder øget brug af inddragelse af godskørselstilladelser. Tilsynet kan dog ikke udstede påbud om eventuel efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. Krav herom må gennemføres ad sædvanlig retlig vej.
- Parterne ønsker oprettet et sagkyndigt nævn, som under ledelse af en dommer og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kan bedømme om betingelserne i Godskørselsloven, § 6 stk. 3 er overholdt.
- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening under DA er omfattet af en kollektiv overenskomst, er følgelig ikke omfattet af ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.

Bilag 12. Implementering af Ligelønsloven mv.

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

”§ 1.

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

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

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

§ 1 a.

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

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

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

§ 2.

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

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen

fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

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

§ 3.

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

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

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

§ 4.

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

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

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

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

§ 5.

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

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

§ 6.

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

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

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

I denne aftale indarbejdes ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Bilag 13. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling og et arbejdsmarked i forandring

- med indførelse af blandt andet ny teknologi – fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og
- med senere tilbagetrækning.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 14. Uddannelsesudvalg for uddannelse

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

Stk. 1. Formål

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

Stk. 2. Sammensætning

Udvalget sammensættes af en repræsentant udpeget af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og en repræsentant udpeget af 3F's Transportgruppe. Formanden udpeges af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og næstformanden udpeges af 3F's Transportgruppe.

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

Stk. 3. Sekretariatets opgaver

Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Uddannelsesudvalget.

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

Stk. 4. Økonomi

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

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

Stk. 5. Etablering

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

Bilag 15. Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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

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

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

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

Bilag 16. Lærlinge i Landtransport

Aftale vedrørende løn- og arbejdsforhold for lærlinge i Landtransport.

§ 1. Område

De i nærværende aftale fastsatte regler er gældende for lærlinge, der uddannes efter Lov om erhvervsuddannelser, til transportarbejder eller chauffør eller anden hermed ligestillet uddannelse indenfor Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomstområde med 3F Transportgruppen og afdelinger heraf.

§ 2. Lokalt samarbejde

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

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

§ 3. Arbejdstagerorganisationernes påtaleret

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

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

§ 4. Den normale arbejdstid

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

§ 5. Arbejde i holddrift

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

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

§ 6. Mødepligt under skoleophold

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

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

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

§ 7. Skoleforberedelse

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

§ 8. Lønforhold

Stk. 1.

Transportlærlinge	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Lærlinge, sidste år:				
Timeløn, kr.	128,19	133,32	137,99	142,82
Månedsløn, kr.	20.552,70	21.375,20	22.123,94	22.898,33
Lærlinge, næstsidste år:				
Timeløn, kr.	115,36	119,97	124,17	128,52
Månedsløn, kr.	18.495,67	19.234,79	19.908,18	20.605,61
Lærlinge, tredjesidste år:				
Timeløn, kr.	103,82	107,97	111,75	115,66
Månedsløn, kr.	16.645,46	17.310,83	17.916,88	18.543,77

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

Disponent-lærlinge	1.marts 2025	1.maj 2025	1.marts 2026	1.marts 2027
Timeløn, kr.	134,94	140,34	145,25	150,33
Månedsløn, kr.	21.634,93	22.500,71	23.287,93	24.102,41

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

Eventuelle refusioner tilfalder virksomheden.

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

Unighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 9. Voksenlærlinge på erhvervsuddannelser til og med faglært niveau

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge. Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervserfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkorting, der er i bekendtgørelsen om den pågældende uddannelse.

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

Voksenlærlinge på disponentspecialet

For voksenlærlinge på disponentspecialet, hvor uddannelsesaftalen er indgået efter den 1. juli 2025, aflønnes med nedenstående satser.

Det er en forudsætning for denne aflønning, at uddannelsesaftalen ikke etableres som et tillæg til en eksisterende uddannelsesaftale, og at lærlingen har været i et

ansættelsesforhold mellem afslutningen af den adgangsgivende erhvervsuddannelse (til faglært niveau) og indgåelsen af uddannelsesaftalen for disponentspecialet af mindst et års varighed. Dette indebærer, at uddannelsesaftalen er indgået som en selvstændig aftale.

Samme lønsats anvendes for en voksenlærling på disponentspecialet, hvor erhvervsuddannelsen til faglært niveau er påbegyndt som voksenlærling, jf. selv om voksenlærlingen ikke har været i et ansættelsesforhold af mindst et års varighed, som beskrevet ovenfor.

Aflønning, kr. pr. time	1.7.2025	1.3.2026	1.3.2027
Voksenlærlinge på disponentspecialet, betales	kr. 161,00	kr. 165,75	kr. 170,25

Hvis voksenlærlingen på disponentspecialet undtagelsesvist udfører andet arbejde, aflønnes disse timer iht. overenskomstens særlige bestemmelser for det pågældende arbejde.

Øvrige vilkår

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

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

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærlingeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

§ 10. Svendeprøvegebyr og udgifter til studierejse mv.

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

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

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

§ 11. Lærlinge på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-lærlinge)

EGU- lærlinge	1.marts 2025	1.maj 2025	1.marts 2026	1.marts 2027
Timeløn, kr.	76,50	79,56	82,34	85,22
Månedsløn, kr.	12.265,25	12.755,85	13.201,57	13.663,32

Anmærkning: Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge.

§ 12. Løn under sygdom

Lærlingen er omfattet af Sygedagpengeloven.

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

§ 13. Overarbejde

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

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

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

§ 14. Ferie

Stk. 1. Lærlinge er omfattet af Ferielovens bestemmelser, herunder § 42 angående lærlinge.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferieloven.

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

Stk. 3. Lærlinge med uddannelsesaftale efter Lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 4. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 5. Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

§ 15. Pension

Stk. 1.

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i § 25, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter overenskomstens regler.

Stk. 2 Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, skal, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelser:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

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

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 16. Ikrafttræden og ophør

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

Bilag 17. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, jf. dog stk. 3.

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

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

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

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelses-	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	forholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønens udbetalingsterminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstreet er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oplysning på rettidig og effektiv vis samt

beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til overenskomstens regler herom.

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

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

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

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivets (EU-

direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Bilag 18. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 19. Aftale om fravigelse af arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

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

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

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

- **Natarbejde – natperiode**

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

Bilag 20. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelsen

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/OK a.m.b.a. og 3F Transportgruppen.

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

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

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Bilag 21. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

Stk. 1. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver opretter med virkning fra den 1. september 2025 en "Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel" (START). START er en fælles, mobil konsulenttjeneste, som har til formål at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter, jf. Organisationsaftale om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og én repræsentant fra 3F Transport.

Stk. 2. Opgaver

START's opgave er at bistå virksomheder i indsatsen med god trivsel, herunder hjælpe i indsatsen med at forebygge krænkende handlinger og konflikter.

START-konsulenterne bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning i forhold til konkrete ønsker og behov på den enkelte virksomhed i forhold til god trivsel samt forebyggelse af krænkende handlinger og konflikter. Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3. Rekvirering af bistand

Ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra START-konsulenterne.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, kan den lokale afdeling af 3F anmode om besøg af START-konsulenterne på vegne af et medlem. Den lokale afdeling af 3F deltager ikke i et eventuelt møde på virksomheden eller i START-konsulenternes arbejde i øvrigt.

START-konsulenterne aftaler, hvornår der skal gennemføres et møde og opfordrer de lokale parter til at deltage heri.

Stk. 4. Konkrete uoverensstemmelser

Såfremt der er tale om sager af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst eller relevante lovgivning.

START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trivsel, medmindre START-konsulenterne er enige om ikke at gøre dette.

Bilag 22 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

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

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

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

Bilag 23 Ansættelsesbevis for ansættelse omfattet af overenskomst for chauffører hos OK a.m.b.a indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

1. Parter

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

ansætter herved:

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

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

Medarbejderens e-mailadresse er ved ansættelsesforholdets start: _____

Medarbejderen skal ved skift til ny mailadresse straks underrette Virksomheden.

2. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets
adresse: _____

3. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse: _____

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

4. Tiltrædelsesdato

Ansættelsen har virkning fra:

☐ Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:

5. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er aftalt til _____ timer

For så vidt angår arbejdstid – den normale ugentlige arbejdstid, varierende ugentlig arbejdstid varslinger og holddrift – henvises til overenskomsten for chauffører hos OK a.m.b.a bestemmelser om arbejdstid samt eventuelle lokal-aftaler.

Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten for chauffører hos OK a.m.b.a § 5 og eventuelle lokalaftaler.

6. Løn og andre lønde

Månedslønnen udgør: _____

*For daglønnede udgør lønnen pr. time kr. _____

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

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

7. Pension og sociale sikringsordninger

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

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

☐

Medarbejderen er omfattet af PFA eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning

☐

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

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Medarbejderen er omfattet af ATP.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er _____

8. Ferie og øvrig frihed med løn

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

9. Opsigelse

Der henvises til overenskomsten for chauffører om opsigelsesvarsler.

10. Sygdom

I tilfælde af sygdom og ulykke gælder Sygedagpengeloven.

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

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

11. Efter og videreuddannelse

☐ Medarbejderen har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der følger af overenskomst for chauffører

Uddannelsestype/navn: _____

Antal uddannelsesdage: _____

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

12. Overenskomstforhold

Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten for chauffører mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen samt eventuelle lokalaftaler.

13. Øvrige bestemmelser

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

Dato:

Virksomhedens underskrift

Ved papirversion

Dato

Medarbejderens underskrift

Bilag 24 Lønopstilling:

Chauffører	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Månedsløn (160,33 timer), kr	26.271,37	26.271,37	27.032,94	27.754,43
Olietillæg, kr.	2.880,00	2.880,00	2.880,00	2.880,00
Kørsel med stor vogn m.m., kr.	597,60	597,60	597,60	597,60
Månedsløn, kr i alt	29.748,97	29.748,97	30.510,54	31.232,03
Ved 1 års anciennitet, kr. pr. time	9,00	9,00	9,00	9,00
Normaltimer hverdage efter kl. 18.00 og lørdag, kr. pr. time	36,11	37,37	38,68	40,03
Tillægget betales også for eventuelle overtimer i direkte forbindelse med sådanne normaltimer.				
Daglønnede chauffører, pr. time	185,55	185,55	190,30	194,80
Tillæg, uanset timeantallet, pr. dag	23,00	23,00	23,00	23,00
Faglært tillæg, kr. pr. time	4,00	4,00	4,00	4,00
Overarbejde (efter normal arbejdstid):				
De første 3 timer, kr. pr. time	278,33	278,33	285,45	292,20

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Derefter, samt søn-, hellig- og fridage, kr. pr. time				
Ved uvarslet overarbejde på søn-, hellig- og fridage, kr. pr. dag	185,55	185,55	190,30	194,80
Betaling ved sygdom:				
Over 6 mdr. - under 1 år, kr. pr. time	185,55	185,55	190,30	194,80
Over 1 år, kr. pr. time	194,55	194,55	199,30	203,80
Ved ulykke , der indtræffer under udførelsen af arbejdet, betales overenskomstmæssig normalløn. Arbejdsgiverperioden er 3 uger, herefter udbetales dagpenge fra kommunen. Der skal ikke betales sygedagpenge til nye medarbejdere, der har været ansat mindre end 8 uger, regnet fra første fraværsdag.				
Tillægsbetalinger:				
Ved oplæring af nye medarbejdere , herunder elever, kr. pr. time	11,28	11,28	11,28	11,28
Grundlovsdag og Juleaftensdag er hele fridage med fuld løn.				
Nytårsaftensdag slutter kl. 12.00.				
Hvis der arbejdes, tillæg pr. time kr.	185,55	185,55	190,30	194,80
1. maj slutter kl. 12.00. Ved arbejde betales overarbejde.				

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Standbyvagter:				
Pr. hverdagsvagt:	175,00	175,00	175,00	175,00
Pr. søn-, hellig- eller fridagsvagt	300,00	300,00	300,00	300,00

Tærepenge:

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

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

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

Transportelever	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Disponentelever:				
Timeløn, kr.	134,94	140,34	145,25	150,33
Månedsløn, kr.	21.634,93	22.500,71	23.287,93	24.102,41
Sidsteårselever:				
Timeløn, kr.	128,19	133,32	137,99	142,82
Månedsløn, kr.	20.552,70	21.375,20	22.123,94	22.898,33
Næstsidsteårselever:				
Timeløn, kr.	115,36	119,97	124,17	128,52
Månedsløn, kr.	18.495,67	19.234,79	19.908,18	20.605,61
Tredjesidsteårselever:				
Timeløn, kr.	103,82	107,97	111,75	115,66
Månedsløn, kr.	16.645,46	17.310,83	17.916,88	18.543,77
EGU-elever:				
Timeløn, kr.	76,50	79,56	82,34	85,22
Månedsløn, kr.	12.265,25	12.755,85	13.201,57	13.663,32

	1. juli 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Voksenlærlinge på disponentspecialet	161,00	165,75	170,25

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Fratrædelsesgodtgørelse			
Efter 3 års ansættelse, kr.	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Efter 6 års ansættelse, kr.	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Efter 8 års ansættelse, kr.	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Efter 12 års ansættelse betales 1 månedsløn.			
Efter 15 års ansættelse betales 2 månedslønninger.			
Efter 17 års ansættelse betales 3 månedslønninger.			

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Særlig opsparing				
Beregnes af den ferieberettigede løn, inkl. ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing	9,0%	9,0%	10,0%	11,0%

Pensionsbidrag				
Arbejdsgiverbidraget udgør	10,0%	11,0%	11,0%	11,0%
Medarbejderbidraget udgør	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Samlet bidrag	12,0%	13,0%	13,0%	13,0%
Pensionen beregnes af den ferieberettigede løn.				

Holddriftstillæg	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Hverdage kl. 17.00-06.00, kr. pr. time	38,41	39,75	41,14	42,58
Lørdage kl. 14.00 til søndag kl. 06.00, kr. pr. time	97,36	100,77	104,30	107,95
Søn- og helligdage:				
Chauffører, kr. pr. time	162,04	167,71	173,58	179,66
Lagerarbejdere, kr. pr. time	162,04	167,71	173,58	179,66
Overflytning fra et skift til et andet, kr.	213,68	221,16	228,90	236,91
Forskydning af fridage, kr. pr. time	24,11	24,95	25,82	26,72

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



Kampmannsgade 4
1604 København V
Telefon 70 300 300
E-mail 3f@3f.dk
www.3f.dk



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