



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

Transportoverenskomst for chauffører,-
flyttearbejdere, grænseoverskridende
kørsel og dagrenovation

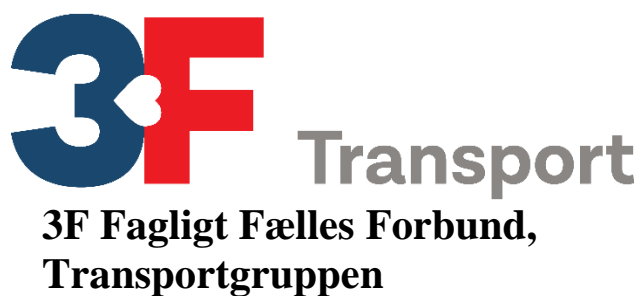


Transportoverenskomst

mellem



og



2023 – 2025

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver
3F-varenummer 3026

Forord

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

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Indholdsfortegnelse

Generelle bestemmelser	5
Chaufføroverenskomst	64
Flytteoverenskomst	68
Grænseoverskridende overenskomst.....	71
Dagrenovationsoverenskomst	81
Lærlingeoverenskomst (elever).....	93
Bilag 1. Holddriftsaftale.....	104
Bilag 2. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere	109
Bilag 3. Ansættelse som afløser	111
Bilag 4. Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge	112
Bilag 5. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik	113
Bilag 6. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste.....	114
Bilag 7. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond	115
Bilag 8. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet	118
Bilag 9. Protokollat om Transportpolitisk udvalg.....	119
Bilag 10. Protokollat om ferie	120
Bilag 11. Protokollat om seniorpolitik	124
Bilag 12. Protokollat om løndumping	125
Bilag 13. Protokollat om Implementering af Ligelønsloven mv.	128
Bilag 14. Protokollat om forsøgsordninger	131
Bilag 15. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning	131
Bilag 16. Protokollat om lager- og specialarbejde mv.....	132
Bilag 17. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten	132

Bilag 18. Optrapningsordning for nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening.....	133
Bilag 18a. Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Transportoverenskomstens bilag 18, stk. 1, om optrapning af særlig opsparing	135
Bilag 19. Protokollat om forskudttidsbestemmelser	135
Bilag 20. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.....	135
Bilag 21. Protokollat om natarbejde.....	136
Bilag 22. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag	138
Bilag 23. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser.....	140
Bilag 24. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse	141
Bilag 25. Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.....	142
Bilag 26. Kompetencer til fremtidens transportbranche	149

Generelle bestemmelser

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde og definitioner.....	7
§ 2. Arbejdstid	8
§ 3. Fridage.....	11
§ 4. Særlig opsparing (”Fritvalgs Lønkonto”).....	14
§ 5. Børns hospitalsindlæggelse	14
§ 6. Børns sygdom og børneomsorgsdage	15
§ 7. Barsels-, fædre- og forældreorlov	16
§ 8. Løn under sygdom.....	19
§ 9. Løn.....	20
§ 10. Pension	24
§ 11. Overarbejde	27
§ 12. Ansættelsesformular	28
§ 13. Funktionærlignende ansættelser.....	29
§ 14. Opsigelsesregler	31
§ 15. Fratrædelsesgodtgørelse	33
§ 16. Holddriftsaftale.....	34
§ 17. Tillidsrepræsentanter	34

§ 18. Lokale aftaler.....	41
§ 19. Kompetenceudvikling og uddannelse	42
§ 20. Udviklingsfonde	48
§ 21. Social ansvarlighed.....	49
§ 22. Ferie	50
§ 23. Organisationsaftale - Feriegarantiordning.....	51
§ 24. Nyoptagne virksomheder	53
§ 25. Regler for behandling af faglig strid mv.	54
§ 26. Adgang til lønoplysninger.....	58
§ 27. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	60
§ 28. Underleverandører og vikarer	60
§ 29. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	62
§ 30. Førerkort til den digitale takograf	62
§ 31. Varighed	63

§ 1. Gyldighedsområde og definitioner

Stk. 1. Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for samtlige medarbejdere, der udfører arbejde i henhold til de mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe indgåede overenskomster.

Stk. 2. Definitioner

Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime, ligesom timelønnede medarbejdere ydes betaling på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage ved en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af indtægtstab på fridage.

Medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning

Ved medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdsuge eller måned, og som holder fri på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage uden afkorting af uge eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuldlønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuldlønsordning.

Lønningsperiode

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

Definition af fuld løn

Nedenstående definition af „fuld løn” anvendes i overenskomsten ved

- løn under sygdom, jf. § 8,
- barsels- og fædre- og forældreorlov, jf. § 7,
- børns sygdom og børneomsorgsdage, jf. § 6,
- børns hospitalsindlæggelse, jf. § 5,
- samt indirekte for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri på særlige dage jf. § 3 uden afkorting i uge eller månedslønnen og for acontoudbetaling for medarbejdere med opsparing på frihedskonto.

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

løn ikke kan beregnes og opgøres på normal vis, ligesom begrebet bruges til at angive den kompensation, medarbejderen i henhold til overenskomsten har ret til.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg for det antal timer indtil 37 timer pr. uge, som medarbejderen fast er antaget til. I fuld løn indgår følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter,
- holddriftstillæg,
- forskudttidstillæg og
- tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale.

Fuld løn omfatter ikke merarbejde, ekstraarbejde samt overarbejde, udover hvad medarbejderen er fast antaget til.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

For timelønnede og fuldlønnede er den normale effektive ugentlige arbejdstid 37 timer.

Timelønnede kan ansættes med under 37 timer ugentlig arbejdstid. Disse medarbejdere kan ikke indgå i varierende ugentlig arbejdstid, ligesom overenskomstens regler om afspadsering ikke er gældende, og der er intet opsigelsesvarsel fra lønmodtagerside.

Arbejdstiden er effektiv. Pauser er ulønnede, medmindre andet fremgår af de enkelte ansættelsesaftaler. Pausen eller pauserne inden for normal arbejdstid må højst andrage 1 time. Pauser placeres naturligt i forhold til arbejdstiden.

Stk. 2. Daglig arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderne lokalt.

Hvis andet ikke er skriftligt aftalt, er den daglige arbejdstid for timelønnede og fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid 7,4 normaltime.

For fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid skal det fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke dage der er arbejdsdage.

Stk. 3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan efter aftale mellem den stedlige tillidsrepræsentant på virksomheden eller den lokale afdeling af 3F og virksomhedens ledelse fastsættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Den varierende ugentlige arbejdstid må ikke overstige 44 timer.

Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastsættes for minimum 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Stk. 4. Afspadsring

Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan fastsætte afspadsring af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsring i den udstrækning, det er foreneligt med virksomhedens tarv.

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

Afspadsring sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.

Tidspunktet for afspadsring fastsættes mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Tilgodehavende afspadsringstimer skal være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen, hvorefter eventuelle overskydende timer udbetales.

Hvis den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende lønudbetaling.

Under afspadsring udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

Er afspadsring aftalt, kan afskedigelse på grund af manglende arbejde først finde sted, når al afspadsring er afviklet.

Medarbejderen skal have løbende kendskab til saldo på afspadseringsopsparing.

Stk. 5. Arbejde på ubekvemme arbejdstider

- a. Der kan træffes aftale om placering af den daglige arbejdstid uden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00 efter nedenstående retningslinjer.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

- b. Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	42,33	43,81
Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	47,48	49,15

Forskudt arbejdstid kan kun lægges mellem mandag kl. 05.00 og lørdag kl. 05.00. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at tidsrummet for forskudt arbejdstid kan placeres fra søndag kl. 22.00 til fredag kl. 22.00.

- c. Ved etablering eller ophør af arbejde efter nærværende bestemmelse skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg.
- d. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning, og uden skyld, hindres i at fortsætte arbejdet, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med overarbejdstillæg.
- e. Kræves der i tilslutning til arbejdet efter disse regler udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i litra b nævnte tillæg, overarbejdstillæg, regnet ud fra den fastsatte arbejdstid.

§ 3. Fridage

Stk. 1. Friheden

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag efter kl. 12.00, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 2. Medarbejdere på fuld lønsordning

Medarbejdere ansat på fuld lønsordning holder fri på ovennævnte dage uden afkortning i uge- eller månedslønnen.

Stk. 3. Medarbejdere ansat på timeløn

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

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

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

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 4. 1. maj og grundlovsdag

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

Stk. 5. Juleaftensdag og nytårsaftensdag

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

Stk. 6. Feriefridage

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

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

Stk. 7. Seniorordning

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

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 10, til seniorfridage.

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

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

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

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

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

Der kan maksimalt afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing eller konvertering af pensionsmidler, og at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

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

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

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 3.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 4. Særlig opsparing ("Fritvalgs Lønkonto")

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2023

7,0%

1. marts 2024

9,0%

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær, jf. § 3, stk. 7 og § 6.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

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

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

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

Note: For nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises der til bilag nr. 18.

§ 5. Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 1, stk. 2, afsnit 4, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 6. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 1, stk. 2, afsnit 4, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år.

Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag, og under forudsætning af at medarbejderen endnu ikke har påbegyndt sit arbejde. Hvis barnet bliver syg mens medarbejderen er på arbejde/vagt eller efter arbejdstids ophør denne dag, har medarbejderen ret til barns første hele sygedag den følgende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 2. 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. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

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

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 4.

§ 7. Barsels-, fædre- og forældreorlov

For forældre til børn født eller modtaget inden 1. juli 2023 gælder følgende:

Stk. 1. Barselsorlov

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

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

Stk. 3 Forældreorlov Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.
Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

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

Stk. 5. Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

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

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

Stk. 6. Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov)

Stk. 7. Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

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

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

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

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

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

Stk. 8. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 3.

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

Stk. 9. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 3.

Stk. 10. Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 7, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:"

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 8. Løn under sygdom

I sygdomstilfælde gælder Sygedagpengeloven.

Endvidere gælder følgende:

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengeloven.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

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

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

Stk. 2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

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

Stk. 3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 1, stk. 2, afsnit 4.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter Sygedagpengelo-

ven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor. Definitionen af fuld løn, jf. § 1, stk. 2, afsnit 4, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter Sygedagpengeloven.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferieloven, § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengeloven, § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

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

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

§ 9. Løn

Stk. 1. Produktivitetsfremmende lønsystemer

- a. Med det formål at styrke de enkelte virksomheders konkurrenceevne og skabe en forøgelse af produktiviteten, er organisationerne enige om at anbefale at der indføres aflønningsformer, der er produktivitetsfremmende, til fordel for såvel virksomheden som de ansatte. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.
- b. Sådanne lønformer, som bygger på bonus- eller merpræstationsprincipper, arbejds- og/eller meritvurdering udformet for medarbejderne enkeltvis eller for

grupper af medarbejdere, erstatter tillægsbetalinger eller supplerer overenskomstens bestemmelser i øvrigt.

- c. Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages forhandlinger herom i den enkelte virksomhed.
- d. Eventuelle aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2. Grundløn

Grundlønnen for nyansatte er

	1. marts 2023	1. marts 2024
Pr. time	kr. 144,15	kr. 149,90
Pr. uge	kr. 5,333,55	kr. 5.546,30

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen tilsvarende jf. stk. 4.

Stk. 3. Anciennitetstillæg

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden betales yderligere kr. 8,15 pr. time.

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

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

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

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

Stk. 4. Lokalløn

Med virkning fra 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

a. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse. Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter stk. 2 tilsvarende.

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

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

b. Årlig opgørelse og udbetaling

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

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

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

c. Opsigelse af lokallønsordning

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

Stk. 5. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg.

Stk. 6. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis („svendebrev”), får et tillæg på kr. 4,00 pr. time.

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 7. Ungarbejdere

Til unge under 18 år betales følgende løn:

- Mellem 17 og 18 år kr. 115,32 pr. time (80% af grundlønnen, jf. § 9, stk. 2)
- Under 17 år kr. 86,49 pr. time (60% af grundlønnen, jf. § 9, stk. 2)

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

Stk. 8. Lønafregning

a. Der er adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg og personlige tillæg.

b. Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

c. Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.

d. For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.

e. Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut.

Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til. Der skal på begæring indgås aftale om en kortvarig overgangsordning.

f. Lønafregning skal foretages på formularer, som angiver arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse og lønmodtagerens CPR-nr. og navn og oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Såfremt elektroniske registreringssystemer som f.eks. den digitale takograf, comlog mv. anvendes, kan disse, under forudsætning af at afsnit 1 af nærvæ-

rende bestemmelse er opfyldt, danne grundlag for lønafregning, forudsat at den enkelte medarbejder har mulighed for på en nem og overskuelig måde, at kontrollere registreringernes rigtighed samt manuelt påføre eventuelle ændringer.

- g. Virksomheden 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.

Såfremt virksomheden vil benytte sig elektroniske postløsninger, skal medarbejderne 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.

§ 10. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Ansatte, der er fyldt 18 år, og

- i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en landsdækkende overenskomst med 3F's Transportgruppe som part,

er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Pensionssatser

- Bidraget udgør 12,0% af den A-skattepligtige indkomst.
- Arbejdsgiveren betaler 8,0% af bidraget.
- Lønmodtageren betaler 4,0% af bidraget.

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

Ændring pr. den 1. juni 2023:

- Bidraget udgør 12,0% af den A-skattepligtige indkomst.
- Arbejdsgiveren betaler 10,0% af bidraget.
- Lønmodtageren betaler 2,0% af bidraget.

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

Påbegyndt udbetaling af alderspension og pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Hvor PensionDanmark har meddelt arbejdsgiveren, at pensionsselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan arbejdsgiveren herefter ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

En medarbejder, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere og som fortsat er i beskæftigelse, kan vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

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.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

Stk. 2. Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for overenskomsten mellem parterne, har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de

på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolles mellem parterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

***Anmærkning:** Virksomheder der 28. februar 2017 er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal overholde kravet i afsnit 4 vedrørende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden udgangen af 2018.*

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

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

Stk. 3. Pension for personer ansat i fleksjob

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

- Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.
- Det er dog en forudsætning, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter er truffet nærmere aftale herom.
- Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

- Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Note: For nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises der til bilag nr. 18.

Stk. 4. Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark

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

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

§ 11. Overarbejde

Stk. 1. Timelønnede eller fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid

Overarbejde betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

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

Stk. 2. Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid

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

	1. marts 2023	1. marts 2024
• 37 til 42 timer pr. uge	kr. 40,76	kr. 41,98

- Over 42 timer pr. uge,
samt kl. 21.00 til kl. 05.00 kr. 100,12 kr. 103,12
- Søn- og helligdage kr. 100,12 kr. 103,12

Overarbejdstimer indtil 42 timer pr. uge kan placeres mandag til lørdag fra kl. 05.00 til kl. 21.00.

Normaltimer mellem kl. 05.00 til kl. 06.00 og kl. 18.00 til kl. 21.00 udløser i alle tilfælde laveste overtidstillæg.

Stk. 3. Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted som følge af en af arbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Stk. 4. Ved tilsigelse til arbejde, der ikke udføres i forbindelse med normal arbejdstid, kan der ikke afregnes for mindre end 4 timer.

§ 12. Ansættelsesformular

I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, § 1, stk. 3, er underskrevne organisationer enige om, at denne bestemmelse om ansættelsesbeviser opfylder EF-direktiv 91/533/-EØF. Fra 1. juli 2023 henvises i stedet til bilag 25 om arbejdsvilkårsdirektivet.

Arbejdsgiveren skal, senest anden hverdag efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, give medarbejderen følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. 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, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.

7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. 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 disse parter er.
11. Øvrige væsentlige vilkår.

Parterne er enige om at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem parterne.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen kvittere for modtagelsen.

§ 13. Funktionærlignende ansættelser

Stk. 1. Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der for visse arbejdere med mere end 1 års anciennitet, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

- Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.
- Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales med arbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne udarbejder i fællesskab en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Det forudsættes, at lønnen som minimum, udgør hvad der er aftalt i kollektiv overenskomst mellem parterne.

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

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

Stk. 3. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse.

Stk. 4. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i Funktionærloven.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

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

Stk. 5. Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 6. Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden

somheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Stk. 7. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. Ferieloven, § 23.

Stk. 8. Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er ansat i henhold til fuld-lønsordningen, jf. § 1, stk. 2.

Stk. 9. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom.

Stk. 10. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Stk. 11. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderne/arbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem parterne.

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

§ 14. Opsigelsesregler

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

Fra arbejdsgiverside:	Time-	Fuld-	Månedsvi-
Antal kalenderdage ved	lønnede	lønnede	afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		7	14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14	28
• Efter 3 års anciennitet	14	28	45

- Efter 5 års anciennitet 21 42 60

Fra arbejderside:	Time-	Fuld-	Månedsvi-
Antal kalenderdage ved	lønnede	lønnede	afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		7	14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14	14
• Efter 3 års anciennitet	7	14	14
• Efter 5 års anciennitet	7	14	21

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

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

Stk. 4. Medarbejdere med 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. 5. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, dog bortset fra medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 8, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

Stk. 6. Medarbejderen betragtes som timelønnet, medmindre der er indgået skriftlig aftale om ansættelse på fuld lønsordning.

Stk. 7.

1. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
2. 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 § 19, stk. 4 A, pkt. b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.

- a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,
 - at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
 - at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.
- b. 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.

§ 15. Fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

Der henvises til bilag 24 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse).

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

§ 16. Holddriftsaftale

Den mellem organisationerne aftalte holddriftsaftale er gældende (se Bilag 1).

§ 17. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

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

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

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

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

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

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

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

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

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

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

lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

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

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 18, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

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

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

Stk. 8. Talsmand

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

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

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

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

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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

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.

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

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

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Hvis underretning i henhold til stk. 9A er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål,

som angår virksomheden og arbejderne, skal 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 pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Stk. 11. Klubformand

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

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

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

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

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

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

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

Stk. 14. Opsigelsesvarsler efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 15.

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

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foran-

ledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 19, stk. 4C.

Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Beskyttelse

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

B. Opgaver

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

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

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

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

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

C. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

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

D. Adgang til IT-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 17, stk. 9, litra D.

E. 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. 17. Europæiske samarbejdsudvalg

For medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

§ 18. Lokale aftaler

Stk. 1. Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 2, stk. 4 og § 9, stk. 1.

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

Stk. 2. Derudover gælder følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige § 2, stk. 1 til 3 og stk. 5. 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 § 2, stk. 2 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejde i § 11.

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

- c. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 9, stk. 4. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

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

Lokal aftaler i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningssperiode.

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

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

§ 19. **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 (TLK)**, jf. Bilag 7. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

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

Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

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

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i Udviklings- og Samarbejdsfonden for transport og lagerområdet.

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 over-

enskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på ubekvemme arbejdstider, jf. § 2, stk. 5, samt på skiftehold, efter Holddriftsaftale, § 3, stk. 1 mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe, medregnes pr. fraværstime desuden tillægget efter henholdsvis Generelle bestemmelser, § 2, stk. 5 og Holddriftsaftale, § 3, stk. 1 med henholdsvis tillæg for arbejde på ubekvemme arbejdstider og holddriftstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.

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

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

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

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

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

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

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

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

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

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

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

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

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

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

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

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

Det er en forudsætning

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

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

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 14, stk. 6.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 2, stk. 5, og Bilag 1. Holddriftsaftale, § 3, stk. 1.

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

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

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

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 14, stk. 6, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

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

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 7. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

§ 20. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede Udviklingsfond betaler arbejdsgiver kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Godstransportområdets Uddannelses- og Udviklingsfond

Til Godstransportområdets Uddannelses- og Udviklingsfond (GUU) indbetaler virksomheden, som er medlem af DTLs arbejdsgiverforening, kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. For virksomheder, der har tiltrådt overenskomster mellem parterne, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, udgør beløbet kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime. Det angivne bidrag kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Stk. 3. Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Parterne har oprettet en Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrker det lokale samarbejde mellem virksomhederne og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Belyser de af fonden omfattede erhvervs betydning for samfundsudviklingen.
- Højner uddannelsesniveau og aktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, herunder bl.a. gennem lokale aktiviteter for at opnå:
 - Flere praktikpladser.
 - Øget indsats for at kvalifikationer og kompetencer vedligeholdes og udbygges.
 - Øget efter og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere.
 - Øget indsats for at medarbejdere kan opnå faglært status.

Bidrag til fonden

Arbejdsgiver betaler kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 betales kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

Herudover henvises til Bilag 8. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

Note: For nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises der til bilag nr. 18.

§ 21. Social ansvarlighed

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 9. Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund m.h.t. alder, køn, etnisk oprindelse m.v.

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

§ 22. Ferie

Stk. 1. Ferie gives og holdes i henhold til Ferieloven.

Stk. 2. 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 fratredelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. Transportoverenskomsten § 13.

Stk. 3. Feriepenge kan udbetales op til en måned før feriens afholdelse. 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.

§ 23. Organisationsaftale - Feriegarantiordning

Denne organisationsaftale træder i kraft den 1. september 2020 og erstatter organisationsaftalen fra 2008 indgået mellem 3F Transportgruppen og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Idet Ferieloven samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i loven givne bestemmelser om feriekonto.

Stk. 1. Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

Stk. 2. Medarbejderen vil både under ansættelsen og ved skift af arbejdssted kunne finde informationer om tilgodehavende feriegodtgørelse hos Feriepengeinfo.

Stk. 3. Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af stk. 4 og 5.

Stk. 4. Ferieretten udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrunding sker til nærmeste halve feriedag.

Stk. 5. Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, jf. stk. 6, hvis denne kan dokumentere mindst 1864 timers arbejde inden for de sidste 24 måneder hos pågældende arbejdsgiver.

Stk. 6. Feriegodtgørelse beregnes efter Ferielovens almindelige regler, dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening på kr. 1078,18, fra 1. marts 2020 kr. 1.101,86 fra 1. marts 2021 og fra 1. marts 2022 kr. 1.125,17.*

Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

af ovennævnte sats.

Stk. 7. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Stk. 8. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien skulle have været afholdt, tilfalder Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver og indbetales til:

Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K

Jyske Bank Kt. nr. 5078-101 660-0

Undtaget herfra er dog feriegodtgørelse, som er knyttet til den 5. ferieuge, og feriegodtgørelse som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

For lønmodtagere, som ikke er omfattet af en feriegarantiordning i henhold til en kollektiv overenskomst mellem nærværende parter, indbetales uhævet feriegodtgørelse til

Arbejdsmarkedets Feriefond
Otto Mønstedts Gade 5
1571 København V

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

Stk. 9. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.

Stk. 10. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

**aktuelle satser*

1. marts 2023 kr. 1.169,57

1. marts 2024 kr. 1212,12

§ 24. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Foreninger og enkeltvirksomheder som, ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening, er omfattet af overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således at organisationerne optager forhandlinger om hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen på DTLs arbejdsgiverforenings foranledning.

Stk. 2. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening ingen overenskomst, kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller lokalaftale har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 3. Der henvises i øvrigt til Bilag 17. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten, Bilag 19. Protokollat om forskudttid og Bilag 20. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.

§ 25. Regler for behandling af faglig strid mv.

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for DTLs arbejdsgiverforening. Forhandlingerne gennemføres så vidt muligt senest 3 uger efter, en af parterne har anmodet om møde.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer der deltager i forhandlingen, med angivelse af om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F-afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt, hvor DTLs arbejdsgiverforening har deltaget, af repræsentanten herfra.

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

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer – DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe – begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. stk. 1, skal referatet vedlægges.

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

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

Stk. 3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Senest 25 hele arbejdsdage efter, der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Samtidig med fremsendelsen af klageskrift sendes meddelelse til Arbejdsretten vedrørende udpegning af opmand i overensstemmelse med afsnittene nedenfor.

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

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:
1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab Arbejdsretten om at udpege en opmand til at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

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

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden med kopi til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest, og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet, til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

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

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

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

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

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

Stk. 4. Organisationsudvalg

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

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne eller en af 3F's afdelinger.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

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

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

§ 26. 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: Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke 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

DTLs arbejdsgiverforening, skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

Stk. 5. Fortrolighed

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

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

Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå Fortrolighedsbestemmelsen 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 er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 27. 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 fast-ansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

§ 28. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed i DTLs arbejdsgiverforening, 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 DTLs arbejdsgiverforening med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DTLs arbejdsgiverforening 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 DTLs arbejdsgiverforening

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

Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til et medlem af DTLs arbejdsgiverforening, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

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

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

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

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

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DTLs arbejdsgiverforening 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 DTLs arbejdsgiverforening. 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.

§ 29. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

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

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

§ 30. Førerkort til den digitale takograf

Arbejdsgiveren afholder omkostninger ved medarbejderes erhvervelse/generhvervelse af førerkort.

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

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

§ 31. Varighed

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

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Chaufføroverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	65
§ 2. Løn.....	65
§ 3. Forskellige bestemmelser	66
§ 4. Varighed	67

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af de generelle bestemmelser i den mellem parterne gældende Transportoverenskomst.

Stk. 3. Nævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende chaufførarbejde.

§ 2. Løn

Stk. 1. Chauffører

- a.** Ud over grundlønnen, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 2, betales et chaufførtillæg på kr. 14,50 pr. time.

Hermed er

	1. marts 2023	1. marts 2024
• Timelønnen	kr. 158,65	kr. 164,40
• Ugelønnen	kr. 5.870,05	kr. 6.082,80

Efter 9 måneders ansættelse er:

	1. marts 2023	1. marts 2024
• Timelønnen	kr. 166,80	kr. 172,55
• Ugelønnen	kr. 6.171,60	kr. 6.384,35

- b.** For nyansatte uden brancheerfaring under oplæring i virksomheden udbetales alene grundløn pr. time, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 2, så længe der er 2 på vognene.

Stk. 2. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg. Sådanne aftaler skal godkendes af organisationerne.

For chauffører, der ansættes til kørsel med anhænger og/eller kran, der fordrer certifikat, og chaufføren har de nødvendige kvalifikationer, udgør tillægget, hvor andet ikke aftales, kr. 3,80 pr. time.

§ 3. Forskellige bestemmelser

Stk. 1. Timelønnede chauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde der skal aflønnes for mindst 4 timer.

Stk. 2. Placering af den daglige arbejdstids begyndelse mellem kl. 06.00 og kl. 08.00 kan ændres indtil afslutning af den foregående dags arbejde.

Stk. 3. Ved overnatning uden for hjemstedet betales kost og logi efter godkendt regning, samt et udliggertillæg på kr. 95,00 pr. nat, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Hvor færgeoverfart indgår som led i transporten, er arbejdsgiveren berettiget til at lægge eventuelle spisepauser i færgetiden, hvor det er naturligt.

Stk. 5. I tilfælde af at chaufføren ikke er beskæftiget med kørsel, reparation, rengøring eller eftersyn af vogne, er han pligtig at deltage i alt forefaldende arbejde.

Stk. 6. Chauffører er ikke pligtige at deltage i af- og pålæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning eller lastning, men de skal dog være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Stk. 7. En chauffør skal ikke indgå som en mand af et akkordhold, uden at der herom træffes særlig aftale. Uenighed herom afgøres ved fagretlig behandling.

§ 4. Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Flytteoverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

Indhold

§ 1. Gyldighedsområde.....	68
§ 2. Løn.....	69
§ 3. Grænseoverskridende transporter.....	69
§ 4. Varighed	70

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af de generelle bestemmelser i den mellem parterne gældende Transportoverenskomst.

Stk. 3. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende flyttearbejde.

§ 2. Løn

Stk. 1. Parterne er enige om at anbefale indførelse af resultatlønsystemer, hvor der er egnet grundlag herfor.

Stk. 2. Ud over grundlønnen, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 2, betales et flyttetillæg på kr. 21,50 pr. time.

Stk. 3. Der udbetales ikke chaufførtillæg, når chaufføren får udbetalt flyttetillæg.

Stk. 4. Der kan aftales kvalifikationstillæg i den enkelte virksomhed, og sådanne aftaler skal godkendes af overenskomstparterne. I kvalifikationstillægget kan indgå f.eks. følgende elementer:

- Byrdetillæg
- Pakmestertillæg
- AMU-kurser
- Gaffeltruckcertifikat
- Krancertifikat
- Lille og stort kørekort

§ 3. Grænseoverskridende transporter

Stk. 1. Såfremt der foretages grænseoverskridende transporter, aflønnes i henhold til gældende overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter.

Ved af- og pålæsning udbetales forskellen mellem lønnen i den grænseoverskridende overenskomst og flyttearbejderlønnen.

Stk. 2. Såfremt der foretages rejse på anden måde end med flyttevogn, betales i henhold til § 4 i overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter.

§ 4. Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Grænseoverskridende overenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	72
§ 2. Specialtransporter	72
§ 3. Tilsluttende transporter.....	72
§ 4. Aflønning.....	73
§ 5. Lørdage, søn- og helligdage	76
§ 6. Garantibetaling	76
§ 7. Visa og pas	77
§ 8. Arbejdsbestemmelser	77
§ 9. Ansættelse.....	77
§ 10. Sygdoms- og ulykkestilfælde	79
§ 11. Ferieberettigede løn.....	79
§ 12. Frihed/feriefridage.....	79
§ 13. Overenskomstens varighed	80

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter chauffører og medhjælpere, og er gældende for transporter til/fra og i udlandet, herunder lande i Østeuropa og lande uden for Europa.

Stk. 2. For kørsel med åbne vogne med grus, sand og sten samt for kørsel til og fra den dansk/tyske grænsezone ved landegrænsen og Østersø-havnene aflønnes i henhold til Chaufføroverenskomsten.

Stk. 3. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af de generelle bestemmelser i den mellem parterne gældende Transportoverenskomst.

Stk. 4. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 3 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold.

§ 2. Specialtransporter

Stk. 1. For specialtransporter, hvor kørsel kun må udføres i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 2. For specialtransporter, som indeholder påbud om en generel nedsættelse af hastigheden med mere end 20 kilometer i timen i forhold til den tilladte hastighed, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 3. Såfremt der for en specialtransport sker en kombination af stk. 1 og stk. 2, betales der normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

§ 3. Tilsluttende transporter

Stk. 1. Aflønning for kørsel i Danmark kan finde sted efter denne overenskomst, når arbejdet udføres af chauffører, der aflønnes i henhold til denne overenskomst,

og kørsel finder sted i forlængelse af eller forud for en grænseoverskridende transport.

Stk. 2. Såfremt en chauffør i forbindelse med eksportkørsel til/fra udlandet skal foretage en tilsluttende tur, kan betalingen for kørslen ikke afbrydes i Danmark uanset bestemmelserne i § 4, og den samlede tur kan aldrig være under 20 timer.

Stk. 3. Der kan kun være én tilsluttende tur forud for udkørsel og efter hjemkomsten over grænsen.

Stk. 4. Hvis denne bestemmelse bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 4. Aflønning

Stk. 1. Timeløn

Grænseoverskridende kørsel aflønnes med døgnbetaling samt timebetaling for overskydende timer.

Døgnbetaling

• Døgnbetaling 24 timer	kr. 1.064,66
• Rejsegodtgørelse	kr. 555,00
I alt	<u>kr. 1.619,66</u>
• 1. marts 2024 forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til	kr. 1.122,16
• Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til	kr. 1.143,71
• 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 1.201,21
• Som faglært eksportchauffører udgør ”døgnbetaling 24 timer”	kr. 1.183,71
• 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til	kr. 1.241,21
Overskydende timer	
Overskydende timer, pr. time	kr. 44,36
Rejsegodtgørelse	kr. 23,13
I alt	<u>kr. 67,49</u>

- 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 69,88
- Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes timelønnen til kr. 70,78
- 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 73,18
- Som faglært eksportchauffører udgør timelønnen kr. 72,45
- 1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 74,84

Denne betaling regnes fra tidspunktet for arbejdets/transportens begyndelse. Det vil sige fra det tidspunkt, hvor arbejdet/transportens begyndelse angives af vognmanden, og til det tidspunkt hvor transporten/arbejdet er afsluttet.

Arbejdet/transporten og betalingen kan altid afbrydes på ansættelsesstedet. Betalingen kan tillige afbrydes på chaufførens bopæl, såfremt chaufføren har mindst 3 timers ophold i hjemmet, eller opholdet sker på chaufførens foranledning.

Ansættelsesstedet er vognmandens hjemsted, medmindre andet fremgår af ansættelsesformular.

Såfremt der forekommer ophold i transporten, og chaufføren i denne forbindelse på vognmandens foranledning foretager rejse til hjemmet, fortsættes aflønningen til chaufførens ankomst til hjemmet, ligesom hjem- og udrejsen betales af vognmanden. Aflønningen påbegyndes igen ved chaufførens afrejse fra hjemmet.

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelser og døgnbetalinger. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til ovennævnte timesats.

Stk. 2. Kilometertakst

Ud over det i stk. 1 nævnte beløb ydes der et tillæg pr. kørt kilometer:

Enmands-betjening	0,5768 kr. pr. km.
Tomands-betjening pr. mand	0,3193 kr. pr. km.
Ved lærlings deltagelse	0,4223 kr. pr. km.

Kilometerafstande afregnes efter speedometer på grundlag af det antal kilometer, der er nødvendige for transporterens gennemførelse.

Stk. 3. Korte ture

Eksportkørsel med en varighed på under 15 timer aflønnes med en særlig timesats på kr. 107,98 pr. time. Herudover betales den i stk. 2 nævnte kilometertakst. Hvis turen afbrydes på virksomhedens foranledning, starter en ny tur.

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 111,81

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden
forhøjes timesatsen til kr. 113,25

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 117,08

Som faglært eksportchauffører udgør timesatsen kr. 115,91

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 119,75

Stk. 4. På- og aflæsning

Såfremt virksomheden forlanger at chaufføren udfører arbejdsopgaver ud over normal af- og pålæsning, betales et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 94,96	kr. 98,32

Stk. 5. Lønningsperiode

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.

For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.

Lønudbetaling kan finde sted kontant eller ved indbetaling til pengeinstitut.

Acontoafregning kan finde sted efter aftale mellem parterne.

Parterne fastlægger indholdet af de kørselsrapporter, der kan godkendes.

Chaufføren har pligt til at aflevere 2 eksemplarer af rapporten til vognmanden, der har pligt til at udlevere det ene eksemplar som lønspecifikation eller som bilag hertil til chaufføren.

Der skal altid medfølge lønspecifikation ved lønudbetaling, uanset om chaufføren har udfyldt kørselsrapport eller ej.

Udarbejdelse af kørselsrapporter kan ske elektronisk, dog må chaufførens muligheder for kontrol af lønafregningen ikke forringes.

§ 5. Lørdage, søn- og helligdage

Stk. 1. Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3, nævnte beløb betales i forbindelse med lørdage, ydes et tillæg på kr. 19,99 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 24.00.

Stk. 2. Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3, nævnte beløb betales i forbindelse med søndage samt danske søgnehelligdage, ydes et tillæg på kr. 19,99 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 20.00.

Ved flere sammenhængende helligdage betales fra kl. 00.00 til kl. 24.00, dog ikke for den sidste søn- og helligdag.

1. marts 2024 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 20,69.

§ 6. Garantibetaling

Stk. 1. Chauffører og medhjælpere, der i henhold til § 1 udfører fast eksportkørsel, er i en 4-ugersperiode (faste kalenderuger à 5 døgn) garanteret en mindsteindtjening på kr. 14.500,00 ekskl. rejsegodtgørelse. Pr. 1. juni 2023 forhøjes beløbet til kr. 18.200,00 ekskl. Rejsegodtgørelse.

Stk. 2. Chauffører og afløsere, som ikke er fast beskæftiget ved eksportkørsel i samme firma, er garanteret en mindsteindtjening på kr. 910,00 ekskl. rejsegodtgørelse pr. fulde døgn (dog minimum 1 døgn) samt for eventuelle overskydende timer i henhold til den i § 4 nævnte timebetaling.

Stk. 3. Den i stk. 1 nævnte garantibetaling reduceres ved chaufførens afholdelse af ferie med antallet af afholdte feriedage (maksimalt 5 døgn pr. uge) samt ved sygdom med antallet af sygedage (maksimalt 5 døgn pr. uge). Såfremt chaufføren ønsker afholdelse af frihed, reduceres garantibetalingen med det antal døgn, som er nødvendige for afholdelse af denne frihed, dog maksimalt 5 døgn.

Stk. 4. Hvor garantibetalingen bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 7. Visa og pas

Udgifter til visa til transport i udlandet og nødvendige vaccinationer betales af vognmanden. Hvis passet er udstemplet, eller det er nødvendigt for chaufføren at have 2 pas for at udføre sit arbejde, betales passet af vognmanden.

§ 8. Arbejdsbestemmelser

Stk. 1. Chaufførerne har ikke pligt til at deltage i på/aflæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning og lastning, men de skal være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de således modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Chaufføren kan ikke uden forudgående aftale med vognmanden indgå som en mand på akkordhold.

Stk. 2. Chaufføren er ansvarlig for varens rette anbringelse på vognen i henhold til Færdselslovens bestemmelser.

Stk. 3. Når chaufføren udfører vognvask og andet forefaldende arbejde på eller med udgangspunkt i ansættelsesstedet, betales for den hertil medgåede tid i henhold til Chaufføroverenskomstens normaltimelønssats.

Stk. 4. Chaufføren er altid ansvarlig for lastvognens indvendige rengøring, når den befinder sig uden for ansættelsesstedet. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 5. Chaufføren er altid ansvarlig for den indvendige renholdelse af førerhuset. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 6. Chaufførens fraværperiode fra ansættelsesstedet kan ikke overstige 28 dage. Fraværperioden kan dog fraviges, såfremt der er tale om 1 transport tur/retur.

§ 9. Ansættelse

Stk. 1. Chaufføren er efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ansat til fast arbejde, hvorefter det gensidige opsigelsesvarsel er 1 uge. Chaufføren er i en opsi-

gelsesperiode altid garanteret 1 normal overenskomstæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten. Opsigelsesvarslerne er følgende:

Fra arbejdsgiverside:

- 3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 7 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 28 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 42 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

- 3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 7 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 14 kalenderdages opsigelse

Stk. 2. Ved ansættelse med månedsvis lønafregning gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra arbejdsgiverside:

- 0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 28 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 45 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 60 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

- 0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 21 kalenderdages opsigelse

Stk. 3. Der kan aftales funktionærlignende ansættelsesvilkår efter retningslinjer aftalt mellem organisationerne.

Stk. 4. For tilsidesættelse af det gensidige opsigelsesvarsel, betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten et beløb svarende til en normal overenskomstæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten.

§ 10. Sygdoms- og ulykkestilfælde

Stk. 1. Ved sygdoms- og ulykkestilfælde henvises til Generelle bestemmelser, § 8, løn under sygdom, idet overenskomstparterne er enige om, at fuld løn udgør maksimalt 5 gange døgnbetaling pr. uge, jf. § 4.

Satserne er:	1. marts 2023
Efter 9 måneders anciennitet, pr. døgn	kr. 1.698,71
Faglært chauffør, pr. døgn	kr. 1.738,71

Ændring pr. 1. juni 2023: Ved sygdoms- og ulykkestilfælde henvises til Generelle bestemmelser § 8, løn under sygdom, idet overenskomstparterne er enige om, at sygeløn aflønnes efter chaufføroverenskomsten.

Stk. 2. Udgifter til sygehusophold ved tilskadekomst og sygdomstilfælde i udlandet samt hjemtransport af den syge betales af arbejdsgiveren. Eventuel refusion af udgifterne fra eksisterende forsikringer tilkommer virksomheden.

§ 11. Ferieberettigede løn

Stk. 1. De i Generelle bestemmelser indeholdte regler om ferie og feriegodtgørelse er også gældende for nærværende overenskomst.

Stk. 2. Der udbetales en rejsegodtgørelse på p.t. kr. 555,00 for bilagsfri udgifter, jf. statens regler, efter 24 timers fravær samt yderligere 1/24 af p.t. kr. 555,00 for overskydende timer. Der ydes hverken feriegodtgørelse eller fridagsbetaling af disse beløb.

§ 12. Frihed/feriefridage

Medarbejder beskæftiget med grænseoverskridende kørsel afholder frihed/feriefridage i henhold til Generelle bestemmelser, § 3, som medarbejder ansat på time-løn.

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Acontoubetalinger for Juleaftensdag og Nytårsaftensdag kan ikke modregnes i garantibetalingen, jf. § 6.

Såfremt chaufføren arbejder Juleaftensdag og Nytårsaftensdag, udbetales såvel acontoubetaling som sædvanlig løn.

§ 13. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

Anmærkning: Overenskomstens virkemåde og fortolkning

Parterne er enige om straks at nedsætte et paritetisk sammensat udvalg til behandling af opståede tvivlsspørgsmål i forbindelse med overenskomstens virkemåde og fortolkning. Hver af parterne kan når som helst forlange udvalget sammenkaldt. Dette udvalg kan behandle og i givet fald ændre tekster. Såfremt det paritetisk sammensatte udvalg ikke opnår enighed, kan der udpeges en formand/opmand for udvalget for løsning af problemet.

Parterne er enige om, at det paritetiske udvalg nedsættes med op til 4 personer fra hver side.

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening
Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Kim Rene Busch
Frank Boye

Dagrenovationsoverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	83
§ 2. Aflønning.....	83
§ 3. Lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul.....	84
§ 4. Beregning af betaling for overudbæringer, indkøring af helligdage samt kørsel på helligdage.....	85
§ 5. Takster for minicontainere	86
§ 6. Slamsugning	86
§ 7. Arbejdstid	87
§ 8. Ventetid	87
§ 9. Ansættelsesforhold	87
§ 10. Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse	88

§ 11. Fridage.....	89
§ 12. Beregning af faglært tillæg.....	90
§ 13. EUD-lærlinge	90
§ 14. Fornyelse af Dagrenovationsoverenskomsten	90
§ 15. Indhentelse af forsømt tid.....	90
§ 16. Varighed	91
Bilag A. Fastsættelse af norm ved indgåelse af lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul	92

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel Provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af de generelle bestemmelser i den mellem parterne gældende Transportoverenskomst.

Stk. 3. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende dagrenovation.

§ 2. Aflønning

Stk. 1. Renovationstillæg

Udover grundlønnen, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 2, betales et renovatiónstillæg på kr. 30,85 pr. time

Stk. 2. Akkord

Såfremt der er lokal enighed om at udføre arbejdet i akkord, udlægges distrikterne efter hovedreglerne i § 3.

Akkord aflønning beregnes i henhold til de fastsatte udbæringstal på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn, der udbetales pr. uge for de fastsatte udbæring pr. mand pr. uge.

Stk. 3. Anciennitetstillæg i forbindelse med udbudsrunde

I tilfælde hvor en medarbejder, i forbindelse med en udbudsrunde, skifter arbejdsgiver, bevarer denne det på skiftet opnåede anciennitetstillæg, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 3.

Nærværende bestemmelse gælder ikke medarbejdere ansat til arbejde med slam-sugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald, jf. § 6, stk. 1.

Denne bestemmelse har ikke i øvrigt indflydelse på beregning af medarbejderens anciennitet hos den nye arbejdsgiver og de rettigheder der er forbundet hermed.

§ 3. Lokalaftale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul

Stk. 1. Med virkning fra første kontraktperiode med aftalt opstart efter 1. januar 2015 gælder nærværende § 3 ved fastsættelse af normtal.

Stk. 2. Lokale aftaler kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse, jf. Generelle bestemmelser, § 18. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som part.

Stk. 3. I forbindelse med at en virksomhed vinder et udbud, skal virksomheden snarest muligt indlede og afslutte forhandlinger om norm fastsættelse, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, Bilag A. Forhandlingerne skal så vidt muligt være afsluttede, således at arbejdet kan igangsættes på akkord. Såfremt dette ikke er muligt, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1. anførte løn.

Stk. 4. Normtallet for spande på hjul i bydistrikterne kan fastsættes til mellem 900 og 1.500 pr. mand pr. uge.

For to-kammer biler hvor der sker tømning af to eller flere spande på hjul samtidig, kan normtallet fastsættes til mellem 1.000 og 1.600 pr. mand pr. uge.

Stk. 5. I blandede distrikter, landsbyer o.l. kan normtallet for spande på hjul fastsættes til mellem 750 og 1.250 pr. mand pr. uge.

For to-kammer biler, hvor der sker tømning af to eller flere spande på hjul samtidig, kan normtallet fastsættes til mellem 850 og 1.400 pr. mand pr. uge.

Stk. 6. Normtallet for sække i bydistrikter med lukkede komprimatorvogne kan fastsættes til mellem 1.050 og 1.150 sække pr. mand pr. uge.

Stk. 7. I blandede distrikter, landsbyer o.l. med lukkede komprimatorvogne kan normtallet for sække fastsættes til mellem 1.000 og 1.050 pr. mand pr. uge.

Stk. 8. Forannævnte normer er standardnormer, der med overenskomstparternes godkendelse kan fraviges, når de lokale forhold giver anledning hertil.

Stk. 9. Aftalen skal indeholde tømningspris/stykpris indenfor normen, pris for overudbæring og for indkøring af helligdage samt pris for kørsel på helligdage. Endvidere skal det af lokalaftalen fremgå hvilke forudsætninger der ligger til

grund for indgåelse af normen, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, bilag A. Herudover skal der aftales pris for afhentninger udenfor distriktet, hvor ekstratømnin- gen ikke er foranlediget af mandskabet.

Stk. 10. For så vidt der ikke opnås enighed mellem virksomheden og de berørte medarbejdere om normfastsættelsen, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn.

Stk. 11. Senest 6 måneder efter indgåelse af lokal aftale om normfastsættelse skal parterne foretage en evaluering af normfastsættelsen.

Såfremt forudsætningerne for den aftalte norm ændres væsentligt, er parterne i alle tilfælde berettiget til en drøftelse af normen. Kan der ikke opnås enighed om evalueringen/tilpasningen af normen, udføres og afregnes al arbejdet på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn, indtil enighed måtte være opnået, eller til organi- sationerne har behandlet sagen og resultat heraf foreligger, eller en faglig voldgift har taget stilling.

Stk. 12. Organisationerne kan i enighed iværksætte en kontrolopmåling med hen- blik på afgørelse af en konkret sag, der måtte blive rejst i henhold til Dagrenova- tionsoverenskomsten, Bilag A.

Stk. 13. Ved nye eller supplerende indsamlingsordninger og andre ydelser, ud- over de i lokalaftalen nævnte, kan der optages lokale forhandlinger med henblik på at justere i normfastsættelsen eller indgå særskilt aftale om betaling.

For så vidt der ikke opnås enighed mellem parterne, udføres og afregnes al arbej- det på grundlag af den i § 2, stk. 1 anførte løn.

Stk. 14. Hvis denne bestemmelse bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at bort- eliminere disse.

§ 4. Beregning af betaling for overudbæringer, indkøring af helligdage samt kørsel på helligdage

Ved beregning af betalingen for overudbæringer samt indkøring af helligdage be- tales med den i lokalaftalen fastsatte stk. pris inkl. anciennitetstillæg inden for normen med et tillæg på 9,6%.

Ved beregning af betaling for kørsel på helligdage betales med den i lokalaftalen fastsatte stk. pris inkl. anciennitetstillæg inden for normen med et tillæg på 21,0%.

§ 5. Takster for minicontainere

	1.3.2023	1.3.2024
300 l, pr. tømning	kr. 6,21	kr. 6,40
400 l, pr. tømning	kr. 6,83	kr. 7,03
600 l, pr. tømning	kr. 7,45	kr. 7,67
800 l, pr. tømning	kr. 8,04	kr. 8,28

Afregning for tømning af minicontainere beregnes forholdsmæssigt, ud fra ovenstående takster, for så vidt angår minicontainere der størrelsesmæssigt fraviger ovennævnte.

For arbejdet med foring af containere med plastic eller lignende betales pr. foring kr. 0,40.

Såfremt tømning af minicontainere foretages sammen med tømning af sække eller spande på hjul i akkord, indgår minicontainere i antallet af tømninger, der kan udføres, inden der udløses overudbæringspris for sække eller spande på hjul.

§ 6. Slamsugning

Stk. 1. Ved arbejde med slamsugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald betales samme tillæg som i § 2.

Stk. 2. Nyansatte uden erfaring med arbejde i tillægsoverenskomstens område oppebærer ikke ovennævnte tillæg i de første 3 måneders ansættelse.

Stk. 3. Ved arbejde med åndedrætsværn, faldstammer over 1. sals niveau, i tanke, kanaler, på stiger, tage, skorstene og lignende udbetales yderligere et tillæg på kr. 8,75 pr. time.

Stk. 4. Der kan i det enkelte firma aftales rådighedsvagter, tilkaldevagter. Sådanne rådighedsvagter betales med minimum kr. 18,00 pr. time. Ved arbejde i vagtperioden betales der for den faktiske tid i henhold til gældende overenskomst.

§ 7. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdet kan påbegyndes i distrikterne kl. 04.30, og arbejderne møder på plads eller i garage i så god tid, at arbejdet i distrikterne kan påbegyndes rettidigt. Tømningsarbejdet i distrikterne skal udføres i en periode afbrudt af en spisepause på en halv time på alle ugens hverdage, og på søgnehellidage i det omfang en forsvarlig tømning af distrikterne gør det nødvendigt.

Stk. 2. Arbejdet udføres på den måde og fra det tidspunkt, som er fastsat i de til enhver tid gældende kommunale regulativer, politivedtægter og sundhedsvedtægter. Arbejdet skal, medmindre uforudsete hindringer indtræffer, være tilendebragt hurtigst muligt.

Stk. 3. Såfremt der i overenskomstperioden sker ændringer i de nugældende regulativer, politivedtægter eller sundhedsvedtægter, skal der optages forhandling mellem overenskomstparterne om ændring af overenskomstforholdet på baggrund af de skete ændringer i arbejdets udførelse.

Stk. 4. Det nævnte tidspunkt kan fraviges efter aftale mellem parterne, således at det kan påbegyndes senere eller tidligere, såfremt der måtte være behov herfor, bl.a. på baggrund af arbejdets særlige karakter, kommunale regulativer, sundhedsvedtægter, politivedtægter mv.

Stk. 5. Arbejdet i distrikterne består i udbæring og bortkørsel af det affald, som i henhold til kommunens bestemmelser skal fjernes.

§ 8. Ventetid

Stk. 1. Opstår der afbrydelser i arbejdsgangen af en af arbejderne utilregnelig årsag, f.eks. ved at en bil bryder sammen, skal der, når arbejdet udføres i akkord, og hvis afbrydelsen varer mere end en halv time, ydes ventetidsbetaling til arbejderne for ventetiden ud over den første halve time, idet dog yderligere afbrydelser samme dag altid betales som ventetid. Ventetid betales i henhold til Chaufføroverenskomstens normaltimeløn.

§ 9. Ansættelsesforhold

Stk. 1. Antallet af mandskab til betjening af køretøjerne fastsættes efter vognmandens skøn eller eventuelt efter forhandling mellem parterne.

Stk. 2. Arbejdere, der kun beskæftiges enkelte dage, aflønnes i henhold til det antal tømninger, der udføres den pågældende dag, med et tillæg på kr. 3,00 pr. dag, idet dog hele uger betales med ugeløn.

Stk. 3. Mandskabet ansættes på timeløn med fuld tid, og afregning kan finde sted som uge, 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning

Stk. 4. Bestemmelsen om det gensidige opsigelsesvarsel på en uge er ikke gældende i de første 14 hverdages ansættelse, i hvilken periode ansættelsesforholdet kan bringes til ophør ved hver dags afslutning.

I sådanne tilfælde aflønnes arbejdet forholdsmæssigt efter antallet af arbejdsdage, dog således, at der ikke ydes daglønstillæg til sådanne arbejdere. Fra arbejds- giverside forhøjes opsigelsesvarslet

- efter 1 års uafbrudt beskæftigelse til 14 dage,
- efter 3 års uafbrudt beskæftigelse til 21 dage,
- efter 5 års uafbrudt beskæftigelse til 28 dage.

§ 10. Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse

Stk. 1. Mandskabet er ansvarligt for eventuelle skader der måtte opstå på affalds- stativer eller ejendomme ved dagrenovationens udførelse, såfremt de opståede skader skyldes uforsvarlig adfærd under arbejdets udførelse.

Stk. 2. Vognmanden tilrettelægger arbejdet og fastlægger distrikterne, og vogn- manden eller den, han delegerer sin myndighed til, har ansvaret for arbejdets ud- førelse i distrikterne og vognens forsvarlige læsning og pasning, og alt hvad dertil hører.

Stk. 3. Mandskabet er endvidere ansvarligt for dagrenovationens punktlige udfø- relse, og eventuelle bøder eller erstatninger for mangelfuld tømning påhviler de arbejdere, der har haft med det pågældende arbejde at gøre. Giver en arbejders opførsel under arbejdet i distrikterne anledning til gentagne berettigede klager fra kommunens side, kan vognmanden afbryde arbejdsforholdet uden varsel.

Stk. 4. Når affaldet formindskes om sommeren, må vognmanden ikke af den grund afskedige den medhjælp, der normalt er beskæftiget ved køretøjet.

Stk. 5. Efter aflæsningen af det sidste daglige læs kører vognen direkte tilbage til garage eller plads. Når vognen er efterset og rensset og anbragt på plads, er arbejdstiden til ende.

Stk. 6. Forglemmelser eller andre fejl ved tømningerne, som skyldes mandskabet, skal rettes uden betaling, også selv om dette medfører overarbejde.

Stk. 7. Mandskabet har pligt til at give meddelelse om ændringer i udbæringsantallet og ændringer af arbejdsforholdene i ejendomme i øvrigt.

Stk. 8. Mandskabet skal give vognmanden meddelelse om defekt materiel i distrikterne og må ikke selv kassere stativerne.

Stk. 9. Mandskabet må ikke træffe private aftaler om opsamling af sammenfejet affald eller bortkørsel af affald med vognmandens vogne, og heller ikke uden for arbejdstiden udføre arbejde som er vognmandens område.

Stk. 10. Mandskabet har ansvaret for omhyggelig pasning og betjening af alle dele af det til rådighed stillede materiel.

Stk. 11. Formanden skal holde den daglige kontakt med vognmanden om kørselsforholdene samt modtage klager. Formanden skal ligeledes holde afdelingslederen underrettet om alle uregelmæssigheder i distrikterne, ligesom han skal udfylde arbejdssedler en gang hver 14. dag. Formanden får stillet telefon til rådighed af vognmanden.

Stk. 12. Papirsække, som går i stykker under tømningen, skal medtages af mandskabet, som skal foretage oprensning og opfejdning.

Stk. 13. Mandskabet får udleveret 2 sæt arbejdstøj og 1 sæt regntøj. Efter et års ansættelse vil 1 sæt arbejdstøj blive udskiftet. Såfremt den ansatte arbejder ved sin afgang fra selskabet har været ansat under 1 år, afleveres alt udleveret arbejdstøj til selskabet. Såfremt afgang fra selskabet finder sted efter 1 års ansættelse, afleveres det sidst udleverede sæt arbejdstøj til selskabet.

Endvidere udleverer arbejdsgiveren 1 sæt arbejdshandsker pr. kvartal.

§ 11. Fridage

Medarbejderne er omfattet af Generelle bestemmelser, § 3, stk. 2, vedrørende frihed for medarbejdere ansat på timeløn.

§ 12. Beregning af faglært tillæg

Ved beregning af faglært tillæg, jf. Generelle bestemmelser, § 9, stk. 5, til medarbejdere beskæftiget med dagrenovation, beregnes dette med kr. 4,00 gange 37 timer pr. uge.

Nærværende bestemmelse gælder ikke medarbejdere ansat til slamsugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald jf. § 6, stk. 1.

§ 13. EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af Lærlingeoverenskomsten og som udfører akkordarbejde af samme karakter og omfang, som virksomhedens øvrige medarbejdere, aflønnes med lærlingeløn samt et akkordtillæg, der udgør forskellen mellem overudbæringssatsen og normaludbæringssatsen, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, § 4.

§ 14. Fornyelse af Dagrenovationsoverenskomsten

Overenskomstparterne er enige om at ikrafttrædelsesdatoen 1. januar 2015 kan fraviges således, at de nye regler kan anvendes ved kontraktperioder med opstart tidligere end 1. januar 2015.

Fravigelse af ikrafttrædelsesdatoen forudsætter lokal enighed samt skriftlig aftale herom. I så fald finder de nye regler anvendelse i sin helhed. Når en sådan aftale foreligger, er der ikke længere mulighed for at bringe de tidligere regler i anvendelse.

§ 15. Indhentelse af forsømt tid

Ved opgørelse af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted som følge af en af arbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogle timer, før de forsømte timer er præsteret ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren til udførelse indenfor 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse. Det samme gælder for arbejde i akkord, hvor de forsømte timer svarer til manglende udbæringer og tømninger.

§ 16. Varighed

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

København, den 11. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Bilag A. Fastsættelse af norm ved indgåelse af lokalaf tale om akkord for indsamling af sække og tømning af spande på hjul

Anmærkning: For kontraktperioder med opstart efter 1. januar 2015 eller senere gælder nedenstående.

Ved fastsættelse af normtal ved indgåelse af lokal aftale, jf. § 3, stk. 3, kan følgende forudsætninger indgå:

- Antal af sækketømninger henholdsvis i skel og på standplads.
- Antal spandetømninger henholdsvis i skel og på standplads.
- Antal tømninger i standplads/skel.
- Angivelse af det/de aflæsningssteder der er udgangspunkt for den fastsatte norm.
- Er der tale om to-kammer bil, skal det præciseres om der er 2, 3 eller 4 kammerspande, eller om der skal hentes dobbeltspande osv.
- Bemanding.
- Lokal definition på skel.
- Sker der en kombination af tømninger på standplads/standplads og skel/skel, kan der træffes behørig aftale om afhentning/betaling, såfremt spanden ikke er placeret som oplyst.
- Foring (minicontainere har en særskilt sats herfor).
- Tidsforbrug. Hvis ikke andet er aftalt, er 35% af tidsforbruget henlagt til kørsel.
- Registreringssystemer eller lignende.
- Adgangsvejenes forhold, herunder eventuelle AT-adresser og eventuelle dispensationer, som foreligger skriftligt og udstedt af Arbejdstilsynet.
- Supplerende indsamlingsordninger.

Ovennævnte forudsætninger er ikke udtømmende, men er eksempler på, hvad der kan og bør indgå som elementer ved normfastsættelsen.

Overenskomstparterne er endvidere opmærksomme på, at der kan være situationer, som f.eks. på grund af geografiske forhold, der umuliggør opnåelse af den i Dagrenovationsoverenskomsten fastsatte norm på 750 i blandede distrikter, ligesom de øvrige normgrænser kan fraviges, hvis de lokale forhold giver anledning hertil, og organisationerne godkender dette.

Lærlingeoverenskomst (elever)

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver / DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	95
§ 2. Lokalt samarbejde	95
§ 3. Organisationernes påtaleret	95
§ 4. Den normale arbejdstid	95
§ 5. Arbejde i holddrift.....	95
§ 6. Mødepligt under skoleophold.....	96
§ 7. Uddannelsesforhold.....	96
§ 8. Lønforhold.....	96
§ 9. Arbejde på forskudt tid.....	99
§ 10. Frihed/feriefridage.....	99
§ 11. Overarbejde	99
§ 12. Ferie.....	100
§ 13. ATP.....	101
§ 14. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, afspadsering og pension	101

§ 15. Løn til færdiguddannede	102
§ 16. Grænseoverskridende transporter.....	102
§ 17. Befordring.....	103
§ 18. Ikrafttræden og ophør.....	103

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale gælder for lærlinge i virksomheder, der gennemfører en af transport- og logistikrådets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse som er godkendt af organisationerne.

§ 2. Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes, eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F's lokalafdeling medvirke ved sagens behandling. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelse.

§ 3. Organisationernes påtaleret

Klager over mangelfuld uddannelse forelægges for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelse og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

§ 4. Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporterne tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 5. Arbejde i holddrift

For elever gælder de samme regler og tillæg for arbejde i holddrift, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 6. Mødepligt under skoleophold

Lærlingene er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen. Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfrie dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

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

§ 7. Uddannelsesforhold

Stk. 1. Skoleforberedelse

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

Stk. 2. Uddannelsesevaluering

Lærlingen har ret til en samtale med arbejdsgiveren og den uddannelsesansvarlige før hver skoleperiode påbegyndes. Her evalueres i fællesskab den forudgående skole- og praktikperiode m.v.

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

	1. marts	1. marts
Aflønning:	1.3.2023	1.3.2024
I det sidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 106,96	kr. 110,71
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 94,92	kr. 98,24
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales	kr. 84,11	kr. 87,06

For lærlinge på specialet disponert betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendeprøve for forudgående trin:

Aflønning:	1. marts 2023	1. marts 2024
Disponentspecialet, sidste uddannelsestrin:	kr. 113,49	kr. 117,46

Stk. 2. Satsindplacering

Ved lønindplacering af lærlinge der har indgået uddannelsesaftale med virksomheden om delkompetenceforløb eller afstigningsforløb i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, tages der udgangspunkt i, hvordan lærlingen skulle have været indplaceret ved et forløb afsluttende med sædvanlig svendeprøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

Stk. 3. EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af Dagrenovationsoverenskomsten og Lærlingeoverenskomsten, og som udfører akkordarbejde af samme karakter og omfang, som virksomhedens øvrige medarbejdere, aflønnes med lærlingeløn samt et akkordtillæg, der udgør forskellen mellem overudbæringssatsen og normaludbæringssatsen, jf. Dagrenovationsoverenskomsten, § 4 i Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4. Voksenlærlinge

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

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

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den "sædvanlige overenskomstmæssige løn" i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de

resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

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

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

Stk. 5. 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.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til at sådanne refusionsordninger vedtages.

Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

	1. marts 2023	1. marts 2024
EGU-elever aflønnes med:	kr. 73,92	kr. 76,51

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

Stk. 7. Ret til årlig lønforhandling

Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandling gennemføres i første uge af marts måned.

Såfremt der er en valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 9. Arbejde på forskudt tid

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem de underskrevne organisationer.

§ 10. Frihed/feriefridage

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage er de samme, som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuld lønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkorting af den i § 8 anførte løn.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan pålægges overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

Stk. 2. Der udbetales tillæg til elever efter samme regler som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere.

Stk. 3. Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spising og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 4. Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg, jf. stk. 2, hvis overarbejdet varer mere end en halv time.

§ 12. Ferie

Stk. 1. Lærlingene er omfattet af Ferielovens bestemmelser.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferieloven, § 26.

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

Stk. 3. Den årlige ferie udgør 5 uger (30 hverdage). I de i parentes angivne hverdage er inkluderet lørdage. Hvor ferie gives delt på virksomheder med 5-dages uge, svarer således 5 arbejdsdage til en uges ferie.

Stk. 4. I det første hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har lærlingen ret til ferie, som angivet i stk. 3.

Stk. 5. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt inden for de første 2 måneder af et ferieår, dvs. inden 1. juli, har lærlingen også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i stk. 4 og stk. 5 angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 7. Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 31. marts, har lærlingen, som er antaget 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i § 8 angivne løn for de feriedage, som de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse for, dog højst for 1 uge.

§ 13. ATP

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

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 14. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsering og pension

Stk. 1. Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, børns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i hovedoverenskomsterne.

Stk. 3. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

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

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4. Satsen i stk. 2, andet afsnit forhøjes til satserne i hovedoverenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 15. Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin, som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til områdets overenskomst.

§ 16. Grænseoverskridende transporter

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til § 8. For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

1.3.2023	Timeløn	Rejse Godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 25,52	kr. 23,13	kr. 48,65	kr. 1.167,60
Næstsidste år	kr. 20,69	kr. 23,13	kr. 43,82	kr. 1.051,68
Tredjesidste år	kr. 16,47	kr. 23,13	kr. 39,60	kr. 950,40

1.3.2024	Timeløn	Rejse Godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 27,08	kr. 23,13	kr. 50,21	kr. 1.205,02
Næstsidste år	kr. 22,08	kr. 23,13	kr. 45,21	kr. 1.084,97
Tredjesidste år	kr. 17,70	kr. 23,13	kr. 40,83	kr. 979,82

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsbetalinger. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til § 8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af rejsegodtgørelsen, der er omfattet af Ligningsrådets regler (p.t. kr. 555,00), jf. dog § 12, stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 17. Befordring

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til reglerne ved Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).

§ 18. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2023 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2025.

København, den 11. marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Bilag 1. Holddriftsaftale

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstidsbestemmelser.....	105
§ 2. Manglende varsel – erstatningsfridage.....	106
§ 3. Betaling for holddriftsarbejde	106
§ 4. Fortolkning	108

§ 1. Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer

Arbejdstiden for 1. skift placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, og for 2. skift mellem kl. 14.00 og kl. 02.00, medmindre andet er aftalt.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer om ugen på alle skift, hvis der lokalt er enighed derom.

NB. Dette er ikke en generel begrænsning af retten til overarbejde. Såfremt der sker en generel nedsættelse af arbejdstiden, skal ovennævnte timer reduceres tilsvarende i overensstemmelse med det generelt fastsatte.

Stk. 2. Ved holddriftsarbejde der afviger fra stk. 1, skal arbejdstiden tilrettelægges i henhold til en lokalt aftalt turnusplan. En sådan lokalt aftalt tilrettelæggelse kræver enighed mellem virksomheden og et flertal af de berørte medarbejdere. I sådanne tilfælde skal den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgøre 105 timer i løbende 3-ugersperioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2-ugersperioder.

Stk. 3. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet normalt fra kl. 06.00 til kl. 06.00, eller fra normal arbejdstids begyndelse medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der antages til holddriftsarbejde. Det er dog en forudsætning for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, at man 6 gange inden for 6 uger har deltaget i en ordning efter denne aftale. Holddriftsarbejde kan bringes til ophør med et varsel på 5 gange 24 timer til en lønningsperiodes udløb.

Stk. 5. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, eller under forudsætning af at der er truffet aftale mellem parterne herom.

Ved afbrydelse af en turnusplan uden det nødvendige varsel opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, således at for mange timer betales som overarbejde og manglende timer med timeløn på afbrydelsestidspunktet.

Stk. 6. Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har medarbejderen ret til en fridag for hver søgnehellidag, han har været på arbejde, ligesom en vagtlistefridag, der falder på en søgnehellidag, berettiger til en erstatningsfridag.

§ 2. Manglende varsel – erstatningsfridage

Stk. 1. Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 4, anførte varsel, betales, i stedet for holddriftstillæg, indtil varslets udløb, overenskomstmæssigt overarbejdstillæg for den tid der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Stk. 2. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage, jf. § 1, stk. 6, ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdage betales et ekstra tillæg svarende til den i overenskomsten fastsatte betaling for arbejde på en søndag. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Stk. 3. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af tur-
nusplanen, betales et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 24,17	kr. 25,02

Stk. 4. Der er adgang til at træffe aftaler lokalt – under hensyn til virksomhedernes eller medarbejdernes særlige forhold – vedrørende omlægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal foreligge skriftligt.

§ 3. Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1. Ved 2-holds-drift

Ved arbejde efter kl. 18.00 betales et holddriftstillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 43,88	kr. 45,42

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06,00 betales et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 92,64	kr. 95,88

Stk. 2. Ved 3-holds kontinuerlig drift

Reglerne for denne form aftales separat under hensyntagen til de særlige forhold, der måtte være gældende.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 92,64	kr. 95,88

Stk. 3. Ved overarbejde på skiftehold betales, ud over det overenskomstmæssige overarbejdstillæg, holddriftstillæg pr. time på

1. marts 2023	1. marts 2024
kr. 43,88	kr. 45,42

for de tider, hvori der udløses et sådant, dvs. på 2. og 3. skift.

Stk. 4. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at holddriftsarbejde fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 06.00 betales med holddriftstillæg gældende for hverdage.

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

Stk. 5. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Overenskomsten kan tidligst opsiges 1. marts 2023.

§ 4. Fortolkning

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

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres efter de fagretlige regler.

København, den 1. marts 2023

DTLs arbejdsgiverforening

Martin Danielsen

Lars Overgaard

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

Kim Rene Busch

Frank Boye

Bilag 2. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

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

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

Stk. 1. Gyldighedsområde

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

Stk. 2. Undtagelser

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

a. Referenceperioden for beregning af gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

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

b. Natarbejde – natperiode.

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

Stk. 3. Tvistigheder

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

Stk. 4. Opsigelse

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

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

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

Stk. 5. Underretning

Aftalen tilsendes Beskæftigelsesministeriet med henblik på gennemførelse af artikel 14.

Stk. 6. Supplering af gyldighedsområdet

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

Stk. 7. Det generelle arbejdstidsdirektiv

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

Bilag 3. Ansættelse som afløser

§ 1. Gyldighedsområde

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

§ 2. Definition

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

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

- Ved spidsbelastningssituationer,
- sæsonafhængige udsving,
- ferie og feriefridage, afspadsring eller
- uforudsigelige forfald som eksempelvis sygdom, graviditet, barsel, orlov, og barnets første sygedag og lignende.

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

§ 3. Arbejdstid

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

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

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

§ 4. Opsigelsesvarsel

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

§ 5. Uddannelse til afløsere

Til afløsere med 1.400 timers beskæftigelse på samme virksomhed gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling, jf. Generelle bestemmelser, § 19.

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

§ 6. Tilbud om fastansættelse

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

Anmærkning: Parterne er enige om, at afløsere oppebærer sygeløn i overensstemmelse med overenskomstens regler herom, jf. Generelle bestemmelser, § 8. Parterne er ligeledes enige om, at afløsere alene er berettiget til sygeløn for de dage afløseren er tilsagt til arbejde.

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

Bilag 4. Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge

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

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

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

Bilag 5. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 6. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulent-tjeneste

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

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

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

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. overenskomstens bilag om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste nuværende bilag 11. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik

over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Bilag 7. Protokollat om Transport- og Lagerområdetets Kompetenceudviklingsfond

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

Stk. 1. Formål

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

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. Generelle bestemmelser, § 19.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

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

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

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

Stk. 3. Kompetenceudviklingsfonden

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i Generelle bestemmelser, § 19, stk. 1 opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder

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

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

Stk. 4. Ansøgninger

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

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

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

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til Generelle bestemmelser, § 19.

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

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

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

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

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

Bilag 8. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

På baggrund af aftalerne om etablering af Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet (fonden) og grundkapitalen til denne, jf. Generelle bestemmelser, § 20, stk. 3, er parterne enige om, at fonden tilføres yderligere bidrag som følger:

- Godstransportområdets Uddannelses- og Udviklingsfond (GUU) overfører årligt midler til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af GUU.
- Virksomheder bidrager for medarbejdere omfattet af Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

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

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

Bilag 9. Protokollat om Transportpolitisk udvalg

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

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

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

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

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

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

Bilag 10. Protokollat om ferie

Stk. 1. Fælles bestemmelser

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

Stk. 2. Fagretlig behandling

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

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

Stk. 3. Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

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

Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

Stk. 4. Ferie i hele uger

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

Stk. 5. Ferie i timer

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

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver

på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

Stk. 6. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 7. Udbetaling

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

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

Stk. 8. Garanti

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

Aftale om ferieoverførsel

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

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

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

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

2. Aftaler om afvikling

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

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

3. Øvrige bestemmelser

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

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Eksempler på overførsel af feriedage

Ferieafholdelsesperiode 1

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

Ferieafholdelsesperiode 2

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

Ferieafholdelsesperiode 3

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

Ferieafholdelsesperiode 4

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

Ferieafholdelsesperiode 5

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

Ferieafholdelsesperiode 6

Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder

skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.

Bilag 11. Protokollat om seniorpolitik

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

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

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

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

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

Bilag 12. Protokollat om løndumping

Cabotage

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

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1. Formål

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

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

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

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

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

Stk. 2. Indsats

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

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

- afholdelse af seminarer og konferencer.

Stk. 3. Koordinationsudvalg

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

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

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

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

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1. Regelgrundlag

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

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

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger

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

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder Godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser og mens denne tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og arbejdsvilkårene i den pågældende overenskomst. Dokumentation skal ske ved fremlæggelse af ansættelsesbeviser eller tilsvarende dokumentation.
- Den relevante myndighed skal på begæring af mindst en af de overenskomstbærende organisationer indhente denne dokumentation fra virksomheden.
- Det er en forudsætning, at Færdselsstyrelsen som udstedende og kontrollerende myndighed får bedre kontrolinstrumenter. Endvidere bør sanktionsniveauet hæves, så det har en åbenbar præventiv virkning, herunder øget brug af inddragelse af godskørselstilladelser. Tilsynet kan dog ikke udstede påbud om eventuel efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. Krav herom må gennemføres ad sædvanlig retlig vej.
- Parterne ønsker oprettet et sagkyndigt nævn, som under ledelse af en dommer og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kan bedømme om betingelserne i Godskørselsloven, § 6 stk. 4 er overholdt. DTLs arbejdsgiverforening og 3F finder det naturligt, at begge organisationer er repræsenteret, såfremt et sådan nævn oprettes
- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder Godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af DTLs arbejdsgiverforening eller en anden arbejdsgiverforening under DA er omfattet af en kollektiv overenskomst, er følgelig ikke omfattet af ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.

Bilag 13. Protokollat om Implementering af Ligelønsloven mv.

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

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1.

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

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

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

§ 1 a.

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

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

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

§ 2.

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

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

§ 2 a.

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

§ 3.

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

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

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

§ 4.

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens 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.”

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

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

Bilag 14. Protokollat om forsøgsordninger

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

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Bilag 15. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning

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

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

Bilag 16. Protokollat om lager- og specialarbejde mv.

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

For virksomheder, der tidligere har været omfattet af andre overenskomster, finder overgangsreglerne i Bilag 18. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten dog anvendelse.

Bilag 17. Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten

Medlemsvirksomheder, som ved indgåelse af denne overenskomst er omfattet af overenskomst med 3F's Transportgruppe, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst senest fra 1. januar 2009.

Der gælder dog særlige regler ved overgang for lager-, special- og kølehusarbejdere mv., jf. Bilag 19. Protokollat om forskudttidsbestemmelser og Bilag 20. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.

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

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

For så vidt angår nye medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises til Generelle bestemmelser, § 24. Nyoptagne virksomheder.

Bilag 18. Optrapningsordning for nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening

Stk. 1. Særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 9, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, fraregnet 4,0 pct. point.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, fraregnet 4,0 pct. point, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4.
4. For så vidt angår de 4,0 pct. point kan nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening kræve optrapning som følger:
 - Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening skal virksomheden indbetale 1%.
 - Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.
 - Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.
 - Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.
5. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Stk. 2. Pension

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

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

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

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

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

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

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

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

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

Stk. 4. Bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening kan kræve, at bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet bortfalder det første år af medlemsskabet af DTLs arbejdsgiverforening. Herefter betales normalt bidrag.

Bilag 18a. Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Transportoverenskomstens bilag 18, stk. 1, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Transportoverenskomstens bilag 18, stk. 1, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

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

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

Bilag 19. Protokollat om forskudttidsbestemmelser

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

Bilag 20. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere

Virksomheder, der er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som beskæftiger specialarbejdere omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe, kan fortsat aflønne specialarbejdere med grundløn samt specialarbejdertillæg uden yderligere tillæg under

forudsætning af, at de på tidspunktet for overgang til Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe alene blev aflønnet med grundløn samt specialarbejdertillæg.

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

Bilag 21. Protokollat om natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

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

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

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

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - I. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - II. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol

- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - I. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - II. Vurdering af risici ved natarbejde
 - III. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - IV. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

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

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

Stk. 3. Natarbejde

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

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

Stk. 4. Hyppighed

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

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

Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Stk. 6. Model for helbredskontrollens gennemførelse

Helbredskontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbredsproblemer.

Helbredskontrollen foretages på følgende måde:

- Medarbejderen gennemgår en fysisk helbredsundersøgelse.
- På baggrund af helbredsundersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
- De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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

Bilag 22. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

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

Sagsbehandling i Pension Danmark

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

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

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

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

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

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

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

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

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

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

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

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

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

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

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

Bilag 23. Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 24. 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 25. Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

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

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

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

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

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

a) ”Tidsplan for arbejdet”

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

b) ”Referencetimer og referencedage”

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

c) ”Arbejdsmonster”

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

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

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

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

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

	påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	kollektiv aftale mv.	
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejds mønstret 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	Kan gives ved henvisning til lov,	1 måned

	de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	kollektiv aftale mv.	
--	--	----------------------	--

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

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

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

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

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

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

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

	bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.		
--	---	--	--

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

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

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

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

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende 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 Transportoverenskomstens regler herom.

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

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

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

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

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

§ 11 Ikrafttræden

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

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

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

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

Bilag 26. Kompetencer til fremtidens transportbranche

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

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

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

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

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

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



Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk



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



Arbejdsgiver

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

varenummer 3026

