

# Orientering

## Lageroverenskomsten med 3F

### Indgåelse af aftale på lagerområdet

Den 11. marts 2010 blev der mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport indgået aftale om fornyelse af Lageroverenskomsten for en 2-årig periode.

Lageroverenskomsten vil indgå som en del af det mæglingsforslag, som forligsmanden forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomheden skal følge den gældende Lageroverenskomst for 2009-2010 frem til, at mæglingsforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2010, når overenskomsten er endeligt vedtaget.

### Aftalens hovedelementer:

#### Normallønssatser

Normallønssatserne forhøjes med 1,60 kr. pr. time pr. 1. marts 2010 og med 2,25 kr. pr. time pr. 1. marts 2011.

Normaltimelønnen udgør herefter:

pr. 1. marts 2010	107,45 kr.
pr. 1. marts 2011	109,70 kr.

#### Anciennitetstillæg

Anciennitetstillægget, som betales efter 6 måneders anciennitet, forhøjes med 0,50 kr. pr. time pr. 1. marts 2011.

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til at modregne stigningen.

### **Forskudttidstillæg**

Forskudttidstillægget der ydes fra kl. 04.00-06.00 forhøjes med 0,55 kr. pr. time pr. 1. marts 2010 og med 0,70 kr. pr. time pr. 1. marts 2011.

Forskudttidstillægget der ydes fra kl. 18.00-21.00 forhøjes med 0,45 kr. pr. time pr. 1. marts 2010 og med 0,65 kr. pr. time pr. 1. marts 2011.

Forskudttidstillægget der ydes fra kl. 21.00-04.00 ændres ikke.

Forskudttidstillæggene udgør herefter:

	1. marts 2010	1. marts 2011
Fra kl. 18.00- 21.00	31,05 kr. pr. time	31,70 kr. pr. time
Fra kl. 21.00 - 04.00	72,00 kr. pr. time	72,00 kr. pr. time
Fra kl. 04-06	36,60 kr. pr. time	37,30 kr. pr. time

### **Holddrift**

Satserne i Fællesordningen for arbejde i holddrift reguleres med 1,5 pct. pr. time pr. 1. marts 2010 og med 2,0 pct. pr. time pr. 1. marts 2011.

### **Lokale aftaler**

Ved fornyelsen af Lageroverenskomsten indføres en ny bestemmelse vedr. lokale aftaler. Der gives mulighed for, at der kan indgås supplerende og fravigende lokale aftaler vedr. overenskomstens §§ 16 (P-løns aftaler), 17 (rejsetid) og 19 (lønningsperioder).

### **Fratrædelsesgodtgørelse**

Som noget nyt indføres der pr. 1. maj 2010 en fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har 3, 6 eller 8 års uafbrudt anciennitet, og som uden egen skyld bliver opsagt fra virksomheden. I så fald har medarbejderen ved fratræden krav på en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 gange kr. 5.000. Beløbet beskattes særligt efter Ligningslovens § 7U.

Medarbejderen har ikke ret til denne fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen ved fratræden har fået anden ansættelse, modtager pension eller af andre årsager ikke modtager dagpenge. Fratrædelsesgodtgørelsen skal heller ikke udbetales, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesvarsler.

## Betaling under barsel

Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger. Der er tale om en forhøjelse på 2 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maks. 135 kr. pr. time. Maksimumbeløbet er uændret.

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

Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

Pr. 1. marts 2011 er betalingen under barsel følgende:

Orlovsperioder:	Lønforpligtelse:
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Barselsorlov	14 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Fædreorlov	2 uger med fuld løn (gælder allerede i dag)
Forældreorlov fra uge 15 til uge 23	11 uger med fuld løn, dog maks. 135 kr. pr. time. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver vil arbejde for, at refusionsmulighederne i DA Barselsfond udvides i overensstemmelse med ovenstående ændringer.

## Adgang til lønoplysninger

For at modvirke løndumping kan tillidsrepræsentanten, hvor der er anledning til at formode, at der finder løndumping sted, anmode virksomheden om at få udleveret de nødvendige

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

### **Udbetaling af pensionsbidrag**

Hvis PensionDanmark har meddelt virksomheden, at pensionselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan virksomheden fremover ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

### **Feriefridage**

Fremover kan feriefridage ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter arbejdsgiverens opsigelse af medarbejderen.

### **Ligeløn**

Ligelønsloven er indarbejdet i overenskomsten, og der vil blive oprettet et nyt Ligelønsmålsråd.

### **Natarbejde**

Medarbejderen får ret til helbreds kontrol før overgangen til natarbejde. Herefter er der ret til en helbreds kontrol mindst hvert andet år.