

Til medlemmer af TA

Den 7. marts 2025

Forlig om Turistoverenskomsten (TA) og Overenskomst for Offentlig Service Trafik (OST)

DEA og 3F Transport indgik 6. marts 2025 en 3-årig aftale om Turistoverenskomsten, som dækker turistbuschauffører, taxichauffører, busstewardesser, ungarbejdere, lærlinge/elever samt Overenskomst for Offentlig Service Trafik (OST).

Forlig

3F Transport og DEA er 6. marts 2025 blevet enige om fornyelse af Turistoverenskomsten samt Overenskomst for Offentlig Service Trafik (OST).

Aftalen byder blandt andet på højere løn – samt forbedringer af en række vilkår, herunder en udvidelse af den nuværende incitamentsordning til at omfatte fastansatte chauffører med mindst 30 garanterede timer.

Satser

- marts 2025 stiger normaltimelønnen med 5,00 kr. i 2025, 4,75 kr. i 2026 og 4,50 kr. i 2027
- Tillæg for øvrige genesatser stiger med 3,5 pct. i 2025, 2026 og 2027
- Betalingssatser for elever og lærlinge forhøjes med 4,0 pct. i 2025 og 3,5 pct. i 2026 og 2027.
- Bidraget til Særlig Opsparing stiger med 1 procentpoint pr. 1 marts 2026 og 1 procentpoint pr. 1 marts 2027.
- Arbejdsgivers pensionsbidrag ændres pr. 1. maj 2025 fra 10,0 til 11,0 pct.

Regulering af øvrige genesatser og pension sker pr. 1. maj 2025, så virksomhederne får en administrativ forenkling

Udvidelse af incitamentsordning ved ansættelse med mindst 30 garanterede timer

I 2020 blev der indført en incitamentsordning, der skulle understøtte at medarbejdere blev ansat med et fast ugentlig timeantal på mindst 25 timer. Incitamentsordningen er blevet udvidet, således arbejdsgiver får mulighed for at afregne pr. 10. minut, hvis arbejdsgiver garanterer mindst 30 timer. Arbejdsgiver kan fravige de 30 garanterede timer op til 11 uger om året inkl. ferie.

Samtidig er varslingsreglerne for fravigelse af de garanterede timer i incitamentsordningen blevet præciseret.

Hvis arbejdsgiver ønsker at anvende en af de uger, hvor de garanterede timer kan fraviges, skal varsel ske senest kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse.

Dette gælder dog ikke hvis medarbejderen primært er beskæftiget med drift, der er reduceret eller indstillet i normale skoleferieperioder (sommerferie, efterårsferie, juleferie, vinterferie og påskeferie). Arbejdsgiver skal i denne situation senest kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse varsle, såfremt der ikke vil ske fravigelse af de garanterede timer pr. uge. Det gælder også, hvis medarbejderen er sygemeldt op til skolernes normale ferieperioder. Der betales ikke sygeløn, hvis der tale om en skoleferieperiode, hvor driften er indstillet helt eller delvist.

Der kan ikke herudover ske varsling af fravigelse af det garanterede antal timer, såfremt medarbejderen er sygemeldt på varslingstidspunktet. Hvis medarbejderen raskmelder sig op til lønningsugens begyndelse, kan varsling dog ske i forbindelse med raskmeldingen.

Medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer

Medarbejderne får ret til frihed i en række særlige familiemæssige situationer. Det betyder, at medarbejderne får ret til:

- at afholde barns tredje sygedag,
- at afholde 2 dages frihed om året til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed samt yderligere 5 dages frihed om året i forbindelse med at ledsage nærtstående ved kritisk sygdom eller udredning herfor.
- Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden,
- at bedsteforældre kan afholde 2 børnebørns-omsorgsdage.

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

Seniorordning

Parterne har revideret seniorordningen for at gøre den mere overskuelig for både virksomheder og medarbejdere.

Den nye ordning muliggør nu op til 46 seniorfridage, der svarer til at medarbejderen kan holde fri 1 dag om ugen. Seniorfridagene finansieres via medarbejderens særlige opsparing, konvertering af pensionsbidrag eller egne midler.

Løn under sygdom og tilbagefaldsregel ved samme sygdom

Parterne er blevet enige om at forlænge perioden, hvor medarbejdere modtager løn under sygdom. Ændringen indebærer, at sygeløn nu ydes i op til 84 kalenderdage, mod tidligere 70 dage.

Denne justering træder i kraft for sygefravær, hvor første fraværsdag er 1. maj 2025 eller senere og vil give medarbejdere større økonomisk tryghed ved sygdom.

Parterne har aftalt en ændring, således at medarbejdere fremover selv skal oplyse arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 14 dage skyldes en anden sygdom end den tidligere. Dette letter arbejdsgiverens administration og undgår nødvendigheden af at spørge konkret til medarbejderens sygdom.

Samtidig er beskyttelsen mod opsigelse under sygdom, der gælder for medarbejdere med mindst 3 års anciennitet, blevet udvidet, så beskyttelsen gælder i op til 84 kalenderdage med sygeløn.

Ny fælles konsulenttjeneste for bedre arbejdsmiljø og trivsel i virksomheder

Der er aftalt en ny Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START), der skal understøtte virksomheder i at fremme trivsel, godt psykisk arbejdsmiljø og forebygge krænkende handlinger og konflikter.

Tjenesten vil bestå af konsulenter fra begge organisationer, som sammen tilbyder gratis rådgivning og bistand til virksomheder. Der etableres også en hjemmeside med informationer om og værktøjer fra START.

Formålet med START er at sikre bedre trivsel og reducere arbejdsrelaterede konflikter på arbejdspladserne.

Nyt vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne har som noget nyt aftalt et vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter på 9.000 kr.

Tillægget ydes alene til arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlemmer af 3F Transport.

Vederlaget supplerer arbejdsmiljølovens regler om betaling og finansieres via Handels- og Transportsektorens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Tillidsrepræsentanters adgang til deltagelse i informationsmøder om overenskomstfornyelsen

Tillidsrepræsentanter får med aftalen ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde om overenskomstresultatet. Retten er tiltænkt møder, hvor forbundet deltager, og skal medvirke til at udbrede kendskabet til indholdet af overenskomstfornyelsen.

Retten til frihed med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Barselsrettigheder for sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Orlovsrettighederne forbedres, så enten mor eller den anden forælder kan holde yderligere to uger orlov med løn. Det betyder, at mor nu kan holde op til 26 ugers orlov med løn, og den anden forælder kan holde op til 19 ugers orlov med løn.

Derudover tager overenskomsterne nu højde for barselslovens nye muligheder for at dele orlov i forbindelse med fødsel i flere forskellige familieformer. Sociale forældre (en samlevende med en

retlig forælder, en kendt donor eller dennes samlever, der påtænkes en forældrelignende relation til barnet) får ret til orlov med løn på tilsvarende vilkår som retlige forældre.

Samtidig er der givet mulighed for at en soloforælders nærtstående familie kan tage en del af orloven, i op til 15 uger med løn.

I begge tilfælde er det en betingelse, at den retlige forælder overfører en del af sine orlovsrettigheder.

Supplerende vej til faglært

Parterne etablerer en ny udvidet støttemulighed i HTSK-fonden, så erfarne medarbejdere får mulighed for at uddanne sig mod faglært niveau.

Muligheden er forbeholdt de medarbejdere, der får afslag på en uddannelsesaftale som voksenlærling.

Medarbejdere med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan bruge denne tid til at uddanne sig mod faglært niveau, og de får mulighed for yderligere i alt 8 ugers støtte, hvis det er nødvendigt for at opnå svendebrev.

Medarbejderen modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn under uddannelsen.

Aftaler om databeskyttelse

Parterne har præciseret den fælles forståelse af sammenhængen mellem databeskyttelsesreglerne og adgangen til at udlevere personoplysninger til en tillidsrepræsentant.

Samtidig er der udarbejdet en standardaftale, der regulerer de databeskyttelsesretlige forhold, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers IT-systemer i sit hverv.

Det er frivilligt at indgå aftalen, men overenskomstparterne anbefaler, at man lokalt anvender aftalen.

Opt-out vedrørende 48-timersreglen

Parterne er blevet enige om at åbne mulighed for, at de lokale parter - med overenskomstparternes bistand - kan aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Dette vil give mulighed for, at virksomheder og medarbejdere kan aftale at arbejde mere end 48 - timer om ugen, når der er brug for det i forbindelse med rådighedsvagter.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsbidrag

Den nuværende regel om, at medarbejder kan overføre et fast kronebeløb til pension, er ændret, således medarbejder har mulighed for at overføre et fast procentbeløb af sin løn i stedet.

Synliggørelse af løn og lønde

Der iværksættes et samarbejde mellem DEA og lønsystemudbydere om at øge synligheden af den samlede lønpakke på medarbejdernes lønseddel.

Optrapning for nyoptagne virksomheder

Parterne bag Lands- og Tillægsoverenskomsten har aftalt, at stigningerne i særlig opsparing skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder.

Der udsendes et nyt lønkatalog i næste uge, men alle lønstigninger skal tidligst reguleres efter mæglingsforslagets godkendelse, nærmere herom følger.

Med venlig hilsen

Allan Jensen

Advokat (L)