

## Orientering

### **Fornyelse af Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F Transportgruppen**

Den 1. marts 2020 indgik DTLs arbejdsgiverforening, Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen en aftale om fornyelse af Transportoverenskomsten for en 3-årig periode.

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

Overenskomsten er således ikke endeligt vedtaget endnu, hvorfor virksomheden skal følge den gældende overenskomst for 2017-2020 frem til, mæglingforslaget er vedtaget. Regulering af løn, tillæg mv. skal ske med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2020, når overenskomsterne er endeligt vedtaget.

Nedenfor følger en kort gennemgang af de mest fremtrædende punkter ved aftalens fornyelse.

Dansk Erhverv vil informere nærmere, når overenskomsterne er endeligt vedtaget.

### **Aftalens indhold**

#### **Overenskomstens løbetid**

Overenskomsten løber fra 1. marts 2020 – 28. februar 2023.

#### **Regulering af lønforhold og betalings satser**

Der vil hurtigst muligt blive udarbejdet og udsendt en opdateret lønoversigt over de nye satser.

#### **Normaltimelønninger**

Der sker en generel regulering af overenskomstens normallønssatser.

Normallønssatserne pr. time forhøjes pr. 1. marts 2020 med 3,20 kr. til 131,80 kr. pr. time, pr. 1. marts 2021 med 3,20 kr. til 135,00 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2022 med 3,15 kr. til 138,15 kr. pr. time.

Normallønssatserne pr. time for medarbejdere mellem 17-18 år stiger til 105,44 kr. pr. time, svarende til 80% af grundlønnen. Pr. 1. marts 2021 forhøjes ovenstående til kr. 108,00. Pr. 1. marts 2022 forhøjes ovenstående til kr. 110,52.

For medarbejdere under 17 år stiger den til 79,08 kr. pr. time svarende til 60% af grundlønnen. Pr. 1. marts 2021 forhøjes ovenstående til kr. 81,00. Pr. 1. marts 2022 forhøjes ovenstående til kr. 82,89.

### **Arbejde på ubekvemme arbejdstider**

Satsen fra kl. 18.00 – 23.00 forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Satsen fra kl. 23.00 til 06.00 forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

### **Overarbejde**

Timen før normal arbejdstid samt 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstid forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Timer derefter samt timer på søn- og helligdage forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

### **Fællesordning for arbejde i holddrift**

Satserne for arbejde i holddrift reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, 1,6 pct. pr 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Holddriftstillæg på hverdage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Timer på lørdage efter kl. 14.00 samt søn- og helligdage forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Forskydning af vagtlistefridag forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

### **Øvrige Specialoverenskomster**

Satserne for overarbejde og forskudt tid forøges med:

- 1,6 pct. pr. 1. marts 2020,

- 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og
- 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Satserne for minicontainere jf. dagrenovationsoverenskomstens § 4 forøges med:

- 1,6 pct. pr. 1. marts 2020,
- 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og
- 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

### **Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen til særlig opsparing med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen til særlig opsparing med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen til særlig opsparing med 1,0 procentpoint, så bidraget udgør i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Den del af den særlige opsparing, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- 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 skal udbetales ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt vedfratræden.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan dog 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.

### **Lokalløn**

Der er fortsat mulighed for at indgå aftale om lokalløn, således at lokalløn pr. time kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time

Muligheden for lokalløn er ikke længere en forsøgsordning, men er blevet permanentgjort. Det er aftalt, at lokallønsaftalen kan indgås med den lokale 3F afdeling, såfremt virksomheden ikke har en tillidsrepræsentant.

### **Ændringer om løn og satser mv. for den Grænseoverskridende overenskomst**

Satserne for den Grænseoverskridende overenskomst reguleres med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

**Løn til lærlinge (erhvervsuddannelseselever):**

Lønsatserne for lærlinge stiger som følger:

I det sidste år af lærekontraksperioden betales pr. time:

- kr. 98,96 pr. 1. marts 2020
- kr. 100,65 pr. 1. marts 2021
- kr. 102,36 pr. 1. marts 2022

I det næstsidste år af lærekontraksperioden betales pr. time:

- kr. 87,82 pr. 1. marts 2020
- kr. 89,31 pr. 1. marts 2021
- kr. 90,83 pr. 1. marts 2022

I det tredjesidste år af lærekontraksperioden betales pr. time:

- kr. 77,82 pr. 1. marts 2020
- kr. 79,14 pr. 1. marts 2021
- kr. 80,49 pr. 1. marts 2022

Disponentelever:

Der er blevet indført en fjerde lønsats for lærlinge, der uddannes til specialet disponent. For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter svendep prøve for forudgående trin:

- kr. 105,00 pr. 1. marts 2020
- kr. 106,79 pr. 1. marts 2021
- kr. 108,60 pr. 1. marts 2022

EGU-elever aflønnes med:

- kr. 68,39 pr. 1. marts 2020
- kr. 69,56 pr. 1. marts 2021
- kr. 70,74 pr. 1. marts 2022

**Pension**

Pensionsbidraget reguleres ikke i overenskomstperioden. Bidragene udgør således fortsat i hele overenskomstperioden:

Virksomhedens bidrag	Lønmodtagerens bidrag	Pensionsbidrag i alt
8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

Som hidtil udgør virksomhedens bidrag 2/3, mens medarbejderens bidrag udgør 1/3.

Det er aftalt, at medarbejdere, som når folkepensionsalderen efter den 1. maj 2020 kan vælge, om opsparingen til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget skal udbetales løbende med lønnen.

### **Pension til lærlinge**

Som noget nyt gives lærlinge ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4,0 pct. fra virksomheden og 2,0 pct. fra medarbejderen, i alt 6,0 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til den særlige forsikringsordning for lærlinge.

Med virkning fra den måned, hvor lærlingen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder satserne for de øvrige medarbejdere.

### **Løn og opsigelse under sygdom**

For medarbejdere omfattet af Transportoverenskomsten udvides retten til fuld løn under sygdom fra 56 dage til 70 dage.

Medarbejdere med 3 års anciennitet kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til løn under sygdom, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse. Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse dog finde sted under sygdom. Det er aftalt, at beskyttelsen mod opsigelse under sygdom ikke gælder funktionærlignende ansættelser.

### **Øremærket forældreorlov**

Med virkning fra den 1. juli 2020 udvides forældreorlovsperioden til i alt 16 uger, hvoraf 8 uger er øremærket faderen, mens 5 uger er øremærket moderen.

De resterende 3 ugers orlov kan fordeles frit mellem forældrene.

### **Børns sygdom og lægebesøg sammen med barnet**

Der gives fremover medarbejderen ret til yderligere 1 fridag, hvis medarbejderens hjemmeværende barn/børn under 14 år fortsat er sygt efter 1. hele sygedag. Fridagen afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing.

Den 1. maj 2020 indføres der ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Det gælder for medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, som opfylder betingelserne for at holde barns 1. sygedag.

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

Frihed til lægebesøg sammen med barnet afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing svarende til det faktisk fravær.

### **Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage**

På baggrund af indførelse af den nye ferielov pr. 1. september 2020 ændres reglerne omkring børneomsorgsdage, så de fremover følger kalenderåret.

*Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:*

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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 pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing.

*Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:*

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.

### **Bedre mulighed for realkompetencevurdering**

Medarbejderne kan fremover gennemføre en vejledende realkompetencevurdering på PensionDanmarks hjemmeside. Det vil fortsat være muligt at gennemføre en realkompetencevurdering på en erhvervsskole, men det er ikke længere en betingelse.

### **Uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Der indføres nye regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

### **Bidrag til udviklingsfonde**

Fra 2. kvartal 2020 forhøjes bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet fra kr. 0,20 til kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime.

### **Arbejds miljørepræsentanter**

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives arbejds miljørepræsentanter den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser, uden at dette påvirker arbejds miljørepræsentantens rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejds miljøuddannelse. Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkursus udløser ikke betaling.

Desuden gives arbejds miljørepræsentanter fremover samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

**Tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med OK2020 indkaldte informationsmøder**

I forbindelse med overenskomstfornyelsen er det aftalt, at tillidsrepræsentanter har ret til frihed med løn til deltagelse ved informationsmøder indkaldt af 3F, vedrørende de nye elementer i overenskomsten.