



Årsberetning 2024

DANSK
ERHVERV

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Hjertelig velkommen i TA!

Bestyrelsen i TA



Formand
Stephen Jespersen,
VBT A/S
Telefon: 40 10 80 66
sje@vbt.dk



Næstformand
John Bergholdt,
Bergholdt Bus
Telefon: 40 40 61 31
john@bergholdt.dk



John Vestergaard,
Lokalbus A/S
Telefon: 40 75 10 60
jv@lokalbus.dk



Mathias Andersen,
Fladså Turist
Telefon: 31 52 20 56
mathias@fladsaaturist.dk



Mogens Pedersen,
Vikingbus Danmark A/S
Telefon: 40 53 17 47
mp@vikingbus.dk



Rikke Bjerreby,
Frederikssund Handibusser
Telefon: 25 42 21 18
rikke@handibusser.dk

Med denne årsberetning for 2024 for TA, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, vil vi gerne præsentere TA for medlemmer, samarbejdspartnere og andre aktører fra hele busbranchen.

TA, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, er en selvstændig arbejdsgiverforening under Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver er medlemsorganisation under DA, Dansk Arbejdsgiverforening.

TAs formål er at rådgive og servicere medlemmerne om alle ansættelsesretlige aspekter omkring det at drive en vognmandsforretning. TAs formål er derudover at vedligeholde og forny indgåede kollektive overenskomster.

TA yder således rådgivning om personalejura, arbejdsret, ansættelsesret, arbejdsmiljø og uddannelsesforhold. Der ydes desuden ad hoc rådgivning i principielle køre-/hviletidssager.

TA har i dag en lønsum på 1,8 mia.

Busbranchen er i en konstant rivende udvikling, idet vi ser flere sammenlægninger og opkøb efter coronakrisen.

TA er fortrøstningsfulde om fremtiden, idet vores arbejde og ydelser ikke vil forsvinde til udlandet eller overtages helt af kunstig intelligens. Den kunstige intelligens er kommet for at blive og i stedet for at kæmpe imod, må branchen udnytte potentialet heri, bl.a. til kørselsoptimering og ruteoptimering.

I det forgangne år har vi fået ny ansættelsesbevislov, og vi har udarbejdet nye ansættelsesbeviser til fri afbenyttelse af medlemmerne. TA afholdt en række kurser rundt om i landet i efteråret 2023, hvor vi bl.a. berørte dette emne.

Formand Stephen Jespersen, VBT A/S
Glostrup, marts 2024

Resultatopgørelse for året 2023

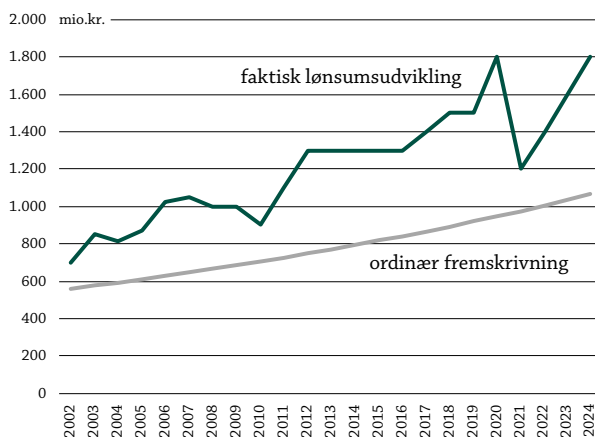
	2023	2022
INDTÆGTER		
Foreningskontingenter	827.691	724.361
Indtægter i alt	827.691	724.361
OMKOSTNINGER		
Honorarer	-504.000	-497.625
Møder og rejser	-174.340	-116.598
Repræsentation	0	-20.048
Gebyrer	-50.567	-55.075
Administrative omkostninger	-74.373	-51.176
Driftstilskud til Dansk Persontransport	-108.750	-148.438
Medlemskab IRU	-72.656	-62.500
Tab på debitorer	-5.168	-19.150
Ændring i hensættelse til tab på debitorer	13.263	-16.283
Omkostninger i alt	-976.591	-986.893
RESULTAT FØR FINANSIELLE POSTER	-148.900	-262.532
FINANSIELLE INDTÆGTER		
Finansielle poster, netto	738.463	652.637
Kursreguleringer	1.130.191	-4.143.692
Finansielle poster i alt	1.868.654	-3.491.055
RESULTAT FØR SKAT	1.719.754	-3.753.587
Skat	-5.734	5.734
ÅRETS RESULTAT	1.714.020	-3.747.853
Forslag til resultatdisponering:		
Overført til egenkapitalen	1.714.020	-3.747.853

Balance pr. 31. december 2023

AKTIVER	2023	2022
Anlægsaktiver		
Værdipapirer	21.163.037	19.455.032
Anlægsaktiver i alt	21.163.037	19.455.032
Tilgodehavender		
Tilgodehavender	3.020	44.421
Hensættelse til tab	-3.020	-16.283
Tilgodehavende skat og udbytteskat	154.193	139.082
Periodeafgrænsningsposter	10.252	10.006
Tilgodehavender i alt	164.4456	177.226
Likvide beholdninger		
Bankbeholdning	1.175.488	853.582
Likvide beholdninger i alt	1.175.488	853.582
AKTIVER IALT	22.502.970	20.485.840
PASSIVER		
Egenkapital		
Saldo pr. 1. januar	17.784.731	21.532.584
Årets resultat	1.714.020	-3.747.853
Egenkapital i alt	19.498.751	17.784.731
Skyldig A-skat	62.560	62.042
Kreditorer	0	18.700
TA Udviklingsfond	2.906.385	2.590.112
Skyldige omkostninger	35.274	30.255
Kortfristede gældsforpligtelser ialt	3.004.219	2.701.109
PASSIVER I ALT	22.502.970	20.485.840

TA årsberetning 2024

TA havde den 1. januar 2024 142 medlemmer med en total lønsum på 1,8 mia. kr. Reduktion i medlemstallet skyldes alene opkøb og sammenlægninger i Vikingbus Danmark A/S



TA har løbende fokus på udviklingen af overenskomstdækningen på persontransportområdet samt vedligeholdelsen af de eksisterende overenskomstaftaler på persontransportområdet.

TA-overenskomsten dækker alt persontransport i Danmark herunder turistbuskørsel, handicapkørsel, flexkørsel, Offentlig Service Trafik (O.S.T.), taxikørsel, udenlandskørsel og almindelig rutekørsel herunder fjernbuskørsel og togbuskørsel.

TA yder i det daglige medlemmerne rådgivning og service inden for personalejura, arbejdsret, ansættelsesret, fagretlige sager, overenskomstfortolkning, afskedigelsessager, elevsager samt førelse af civile sager ved de civile domstole om ansættelsesretlige forhold.

Derudover varetager TA også medlemmernes interesser i sager om arbejdsmiljø.

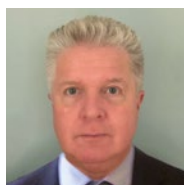
TA rådgiver om uddannelsesforhold for lærlinge og elever.

TA rådgiver om køre-/hviletidsregler ad hoc. TAs bestyrelse består for tiden af 6 medlemmer, som alle er udøvende vognmænd, se side 3, og som er bredt repræsenteret ved turistkørsel, handicapkørsel, flexkørsel, Offentlig Service Trafik (O.S.T.), udlandskørsel og almindelig rutekørsel herunder togbuskørsel og fjernbuskørsel.

TA er en del af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som er medlemsorganisation under DA, Dansk Arbejdsgiverforening. TAs formand er indvalgt medlem i Dansk Erhvervs hovedbestyrelse, og TAs formand er desuden medlem af bestyrelsen i TUR, Transportbranchens Uddannelsesråd.

TA har i det daglige tæt samarbejde med DPT, Dansk PersonTransport, inden for persontransporten.

TAs sekretariat:



Allan Jensen, advokat (L),
chefkonsulent
Telefon: 33 74 67 17
Mobil: 22 56 84 04
E-mail: aje@danskerhverv.dk



Anja Skibsted Thomsen,
advokatsekretær
Telefon: 33 74 67 18
E-mail: ath@danskerhverv.dk

Om nye ansættelsesbeviser efter den 1/7 2023

De fleste medarbejdere har krav på en ansættelseskontrakt. Derudover har medarbejderne nu ret til mindstevilkår ifølge ansættelsen. Medarbejdere, hvis forudbestemte og/eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitlig 3 timer pr. uge i en referencerperiode på 4 på hinanden følgende uger, har ret til en ansættelseskontrakt. Hvis en medarbejder i en periode på 4 uger arbejder mere end 3 timer i gennemsnit om ugen, har medarbejderen således krav på en ansættelseskontrakt, uanset hvad der måtte være aftalt på forhånd vedr. arbejdstiden. Arbejdsgiver har nu 7 dage til at udstede kontrakt.

Medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse, har under alle omstændigheder ret til at få en ansættelseskontrakt udstedt.

Kravene til ansættelseskontrakten fremgår af Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Oplysningspligten i loven gælder for medarbejdere, som er ansat og tiltrådt deres stilling den 1. juli 2023 eller senere.

Det er ikke obligatorisk at give medarbejdere, der er ansat inden den 1. juli 2023, ny ansættelseskontrakt eller tillæg dertil, selvom deres ansættelseskontrakt ikke opfylder betingelserne efter den nye lov. Det er alene nødvendigt at give yderligere oplysninger til en medarbejder, hvis en medarbejder anmoder om det. Dette kan f.eks. ske ved at udstede et tillæg/allonge til en eksisterende ansættelseskontrakt.

Mindstevilkårene vil være gældende for alle medarbejdere, som er omfattet af loven, uanset om medarbejderne er tiltrådt før eller efter den 1. juli 2023. Arbejdsgiver bør derfor sikre sig, at de relevante ansættelseskontrakter, der er indgået både før og efter den 1. juli 2023, IKKE indeholder vilkår, som

er uforenelige med mindstevilkårene. Dette gør sig særligt gældende for tidligere jobklausuler om forbud mod bijob.

Oplysningspligten/oplysningerne samlet set indeholder nu 15 punkter mod tidligere 10 punkter, og som noget nyt er tilføjet (mindstevilkår):

- Varighed af og vilkårene for en eventuel prøvetid og om arbejdstiden for arbejdet er variabel
- Antal af garanterede betalte timer samt referencetimer og reference dage, minimums varslingsperiode som medarbejderne er berettiget til, før arbejdsopgaven påbegyndes samt eventuelt frist for annullering af arbejdsopgaven og eventuel kompensation herfor
- Ret til uddannelse som arbejdsgiveren tilbyder
- Identiteten på de sociale sikringsinstitutioner som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet og enhver beskyttelse i forbindelse med socialsikring for arbejdsgiverens side
- Forbud mod bibeskæftigelse
- Andre væsentlige vilkår skal også oplyses – kan f.eks. være om medarbejderne er pligtige til at acceptere rejsedage, har gyldigt kørekort eller underlægger sig beklædningsreglement

Dansk Erhverv og TA har i samarbejde udfærdiget en række nye ansættelseskontrakter som skabeloner, der ligger tilgængelige på hjemmesiden www.danskerhverv.dk/TA/.

Godtgørelse for overtrædelse af oplysningspligten

Hvis virksomheden ikke har udleveret ansættelseskontrakten til medarbejderen i rette tid, eller hvis der i øvrigt er fejl og mangler i kontrakten, kan medarbejderen kræve en godtgørelse herfor, som typisk vil ligge mellem 1000 og 10.000 kr. I særlige tilfælde kan godtgørelsen stige til mellem 13 og 20 ugers løn.

Godtgørelsen vil afhænge af den konkrete fejl, og hvilken betydning den har haft for medarbejderen.

Godtgørelse for krænkelse af mindstekravene/ minimumsrettighederne

I modsætning til godtgørelse for overtrædelse af oplysningspligten er godtgørelsesniveauet for krænkelse af minimumsrettighederne ikke reguleret i loven. Godtgørelsens størrelse skal fastsættes af domstolene på baggrund af de konkrete omstændigheder og ud fra praksis vedr. tilkendelse af godtgørelse efter anden ansættelsesretlig lovgivning.

Udfordringer for TA-medlemmer

Der er to overordnede udfordringer, som viser sig for TA-medlemmer; muligheden for kompensation til chaufføren ved afløsning af kørsel og pligten til efter en vis periode med fuld tid at garantere fuld tid i ansættelsesforholdet. Det er forhold, der ikke i dag er reguleret i overenskomsten, og spørgsmålet vil jo være, om loven kan ændre indholdet i overenskomsten? TA er meget opmærksomme situationen og følger denne tæt.

Ny lov om kontrol af chaufførers arbejdstid vedtaget

Med virkning fra den 21. maj 2022 vil det ikke længere være arbejdsmarkedets parter men derimod politiet og Færdselsstyrelsen, der har til opgave at kontrollere, at vognmænd og chauffører overholder arbejdstidsreglerne i "Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren".

Hvorfor nye regler?

EU-medlemsstaterne er som følge af EU's vejpakke blevet pålagt at sørge for at kontrollere arbejdstiden inden for vejtransportområdet. I den forbindelse er det blevet vurderet, at den danske model med kontrol af arbejdsmarkedets parter ikke er tilstrækkelig, hvorfor der skal indføres en decideret myndighedskontrol.

Ændringen

Lovændringen indebærer, at kontrol af arbejdstiden fremover skal udføres af politi og Færdselsstyrelsen. Politiet er ansvarlig for vejsidekontrol, og Færdselsstyrelsen er ansvarlig for virksomhedskontrol.

Vejsidekontrollen vil ske på baggrund af data fra takografen, mens virksomhedskontrollen sker på baggrund af takografen og andet relevant materiale, fx GPS-data, timesedler mv.

Den vedtagne lov og forarbejderne hertil lægger dog op til, at der vil være tale om en risikobaseret kontrol, og det vil derfor alene være i de tilfælde, hvor der er mange eller alvorlige overtrædelser af køre- og hviletidsbestemmelserne eller pausereglerne, at der vil ske kontrol af arbejdstidsreglerne.

Tidligere var konsekvensen af en overtrædelse, at medarbejderen kunne kræve en godtgørelse ved overtrædelse af lovens regler, fx 48-timers-reglen, oftest krav fremsat af fagforeningen.

Fremover vil det være sådan, at en overtrædelse af grænserne for arbejdstiden sanktioneres med bødestraf overfor både chaufføren og vognmanden. I den forbindelse er bestemmelsen om chaufførens adgang til godtgørelse blevet ophævet. Der er altså ikke risiko for, at man som vognmand både skal betale en godtgørelse til chaufføren og samtidig en bøde.

Bøderne starter på henholdsvis 1.000 kr. til chaufføren og 2.000 kr. til vognmanden pr. overtrædelse. På samme måde som for overtrædelse af køre- og hviletidsreglerne er der et bødeloft. Herudover er der, som det også kendes fra køre- og hviletidsreglerne, indarbejdet en sanktionstolerance, hvorfor det ikke vil være alle overtrædelser af eksempelvis 48-timersreglen, der medfører bøde til chaufføren og vognmanden.

Det skal understreges, at reglerne om kontrol af arbejdstid alene er ændret for mobile lønmodtagere, der deltager i vejtransportaktiviteter omfattet af køre- og hviletidsforordningen. Transportministeriet har oplyst, at der i en overgangsperiode på tre måneder fra lovens ikrafttræden alene vil iværksættes vejledende kontrol.

Nyt forslag om køre- og hviletidsregler for turistbuschauffører

For branchen er det en stor sejr, at Europa-Kommissionen nu fremsætter forslag om, at der skal være særlige køre- og hviletidsregler for turistbuschauffører. Branchen vil dog arbejde for, at reglerne bliver endnu mere tilpasset behovene i turistbussektoren i de kommende forhandlinger i EU.

Europa-Kommissionen har onsdag den 24. maj 2023 fremsat et forslag om at indføre særlige køre- og hviletidsregler for turistbuschauffører i form af en række undtagelser for de nuværende køre- og hviletidsregler. Formålet er at få køre- og hviletidsreglerne til at passe bedre til turistbussektorens behov, og det gøres ved at foreslå, at turistbuschauffører fremover får mulighed for at fordele deres pauser og hvileperioder mere fleksibelt.

Konkret foreslår Kommissionen, at det fremover skal være muligt at opdele de obligatoriske pauser på 45 minutter, som skal tages efter 4,5 timers kørsel, i to perioder på 30 og 15 minutter eller i tre perioder på 15 minutter hver. De nuværende pauseregler tillader kun en opdeling på 15 minutter og derefter 30 minutters.

Arbejdstidsregler - hvordan er det nu?

Definition:

Arbejdstid defineres i "Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere indenfor vejtransportsektoren" som det tidsrum, hvor chaufføren er på sin arbejdsplads og står til disposition for vognmanden til udførelsen af sin beskæftigelse eller opgaver. I loven fremgår det også, at perioder med fravær (ferie, sygdom mv.), pauser, hviletid og rådighedstid, som defineres nærmere i loven, ikke indgår i den daglige arbejdstid.

Grænser for daglig arbejdstid:

48-timersreglen:

Medarbejderen må maksimalt arbejde gennemsnitligt 48 timer pr. uge beregnet over en referenceperiode på 4 måneder. Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftaler mellem

arbejdsmarkedets parter fastsættes en referenceperiode på højst 6 måneder.

60-timersreglen:

Medarbejderen må maksimalt arbejde 60 timer pr. uge.

Pauser:

Medarbejderen skal have minimum 30 minutters pause, hvis den samlede arbejdstid er på 6-9 timer. Hvis arbejdstiden er på mere end 9 timer, skal medarbejderen minimum holde pause i 45 minutter.

Natarbejde:

Hvis der udføres arbejde i tidsrummet mellem kl. 01.00 - 05.00, må den daglige arbejdstid ikke overstige 10 timer indenfor et tidsrum på 24 timer, hvor der udføres natarbejde.

Derudover foreslås det også at gøre det muligt for chauffører at udskyde starten på deres daglige hvileperiode med en time, hvis den samlede daglige køreperiode er under syv timer, eller med to timer, hvis den samlede daglige køreperiode er under fem timer. Det vil dog kun være muligt at anvende denne undtagelse en gang i løbet af en ottedages periode. Varigheden af den almindelige daglige hvileperiode vil fortsat være mindst 11 sammenhængende timer inden for 24 timer.

Slutteligt foreslår Kommissionen at ændre reglerne for den ugentlige hviletid for lejlighedsvis kørsel, der kun finder sted inden for et land, så chaufførerne får mulighed for at udskyde den ugentlige hvileperiode i op til 12 på hinanden følgende dage. Tidligere var den mulighed kun tilgængelig for lejlighedsvis international kørsel.

Branchen er glade for, at forslaget nu er bordet, så der kan komme gang i forhandlingerne, selvom man havde ønsket sig, at forslaget indeholdt flere undtagelser, der kunne lette turistvognmændenes hverdag.

”Det er en kæmpe sejr, at Europa-Kommissionen nu har fremsat et forslag om, at der skal være særlige køre- og hviletidsregler for turistbuschauffører. Vi har i mange år kæmpet hårdt for at få en større adskillelse mellem de regler, der gælder for turistbuschauffører og de regler, der gælder for godstransportchauffører. Det er nemlig to vidt forskellige sektorer med forskellige kørselsbehov, og vi er tilfredse med, at Kommissionen nu erkender det med sit forslag”, siger sektorchef for turistsektoren i Dansk PersonTransport, Jens Hvid Bang, og fortsætter, ”Vi har igennem længere tid spillet ind med en række forskellige konkrete forslag til Kommissionen om ting, som vi gerne så ændret i reglerne. Det gælder blandt andet at øge både den daglige rådighedstid og rådighedstiden ved flermandsbetjening, så vogn-

mændene får mulighed for at yde en bedre service til deres kunder.

Store bededag

Den 28. februar 2023 vedtog folketinget et lovforslag, der afskaffer store bededag som helligdag i 2024. Den nye lov medfører således, at store bededag fra 2024 vil være en almindelig arbejdsdag, hvor de løn- og ansættelsesvilkår, som i øvrigt gælder på almindelige arbejdssteder, finder anvendelse. Dette gælder for lønmodtagere, som efter lovens forståelse på samme måde som definitionen i Ferieloven, dvs. en person der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Fra 1. januar 2024 vil særlige regler om løn og ansættelsesvilkår ved helligdage, der er aftalt i ansættelseskontrakter, overenskomster, personalehåndbøger, aftaler, kutymer eller andre forhold, ikke længere finde anvendelse for så vidt angår store bededag, der således er afskaffet ved lov.

Det betyder blandt andet, at store bededag ikke kan fradrages i opgørelse af arbejdstiden efter kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler, hvor helligdage fradrages ved opgørelsen af arbejdstiden. For både time- og månedslønnede lønmodtager betyder loven desuden, at de nu skal arbejde på store bededag, hvor de vil modtage betaling af normal løn. For lønmodtagere med fast månedsløn (typisk funktionærer) betyder afskaffelsen af store bededag, at de vil blive kompenseret for den øgede arbejdstid med et løntillæg.

Løntillægget svarer til værdien af en almindelig arbejdsdag og er fastsat til 0,45% af lønmodtagerens årsløn. Årslønnen er den sædvanlige årlige løn, som kendes fra ferieloven. Det betyder, at virksomhedens eventuelle pensionsbidrag, tillæg for fx forskudt tids- og rådighedsstillæg samt personalegoder, som medarbejderen ikke råder over under ferien, skal medregnes. Løntillægget vil optjenes løbende pr. måned og er baseret på den sædvanlige og fastfor-

regnelige månedsløn. Udbetaling af løntillægget kan ske enten månedsvis eller to gange årligt, som afregnes i maj og august måned. Ved fratrædelse skal løntillægget aftegnes forholdsmæssigt. Loven finder anvendelse på ansættelsesaftaler indgået inden 1. januar 2024, for ansatte ansat ved aftale efter 1. januar 2024 skal løntillægget ikke betales.

For timelønnede lønmodtagere betyder afskaffelse af store bededag, at de vil modtage deres sædvanlige timeløn for store bededag. Timelønnede lønmodtagere vil dermed også blive kompenseret, hvis de arbejder mere pga. afskaffelsen. Loven betyder til gengæld, at de lønmodtagere, der før i tiden fik helligdagstillæg ved arbejde på store bededag (ikke tilfældet for TA), ikke længere modtager dette tillæg. Afskaffelsen af store bededag vil ikke have indflydelse på lønmodtagerens søn- og helligdagskonto. Procentsatsen 3,0% forbliver derved uændret. Der er fortsat en række uafklarede spørgsmål i forbindelse med afskaffelsen af store bededag i loven.

Pligt til registrering af arbejdstid er udskudt til den 1. juli 2024

Lovforslaget vedrørende registrering af arbejdstid er den 8. november 2023 blevet fremsat i Folketinget. Lovforslaget, som blandt andet indeholder en pligt til registrering af arbejdstid, forventes at træde i kraft den 1. juli 2024. Lovforslaget er nu vedtaget den 23. januar 2024.

Baggrund for loven

Loven er en konsekvens af EU-domstolens dom af 14. maj 2019 (Deutsche Bank), som fastslår, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdsgivere anvender et tidsregistreringssystem, der objektivt og pålideligt registrerer den daglige arbejdstid for hvert enkelt medarbejder.

På den baggrund nedsatte beskæftigelsesministeriet i 2020 et arbejdsudvalg, der skulle undersøge rele-

vante muligheder for at implementere EU-domstolens praksis i dansk lovgivning.

Registrering af arbejdstid

For at sikre overholdelse af reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid pålægges arbejdsgivere at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt medarbejder. Ifølge loven er der metodefrihed i forhold til, hvordan den enkelte arbejdsgiver vælger at indrette arbejdstidsregistreringssystemet. Med andre ord skal start- og sluttidspunkt for arbejdsdagen ikke registreres, kun arbejdsdagens længde.

Registreringen skal være tilgængelig for den enkelte medarbejder under ansættelsen, og oplysningerne skal opbevares i fem år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Turistbuschuffører, der i forvejen er omfattet af køre- og hviletidsbestemmelser, er undtaget fra reglerne i den nye lov om arbejdstidsregistrering. Alle andre kendte ansættelsesområder, så som minibuschauffører, taxichauffører, mekanikere og funktionærer, er underlagt den nye lov om arbejdstidsregistrering.

Undtagelse for selvtilrettelæggere

Ifølge loven er der mulighed for at undtage visse medarbejdere ("selvtilrettelæggere") for reglerne i lovens § 3 (pause), § 4 (48-timers reglen) og § 5 (natarbejde). Undtagelsen gælder, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastlægges på forhånd, eller når medarbejderne selv kan fastsætte arbejdstiden, hvor der er tale om medarbejderne, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner.

Hvis medarbejderen er undtaget som følge af ovenstående, gælder der heller ikke en forpligtelse til at

registrere arbejdstiden. Det skal desuden fremgå af ansættelseskontrakten, hvis medarbejderen er selvtilrettelægger.

Loven giver ikke mange bidrag til at definere, hvornår en medarbejder kan karakteriseres som selvtilrettelægger, og dermed kan undtages for registreringspligten. Dette vil skulle afgøres individuelt efter de nærmere konkrete omstændigheder.

Om selvvalgt kontra obligatorisk efteruddannelse.

Der er øget fokus på chaufførernes muligheder for efteruddannelse, både selvvalgt og obligatorisk efteruddannelse. Der er ifølge overenskomsten mulighed for selvvalgt uddannelse, hvor chaufføren efter eget valg deltager i uddannelse i op til 2 uger om året. Retten hertil kan akkumuleres i op til 6 uger over 3 år. Tilskuddet er øget til 100% siden 1. september 2023. Der er tillige mulighed for ifølge overenskomsten at pålægge chaufføren lovpligtig efteruddannelse. Da der er forskelle i tilskuddene, er det yderst vigtigt at være opmærksom på i hvilken kategori, selvvalgt eller obligatorisk, man søger om tilskud. Se mere herom på www.kompetencefonde.dk. Yderligere information fås hos PensionDanmark.

IGU

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) giver virksomheder mulighed for at ansætte en flygtning i to år til en løn, der tager højde for, at personens faglige og sproglige kompetencer endnu ikke lever op til kravene på det danske arbejdsmarked.

Et IGU-forløb består af både uddannelse og praktik på virksomheden. Virksomheden kan i udgangspunktet frit sammensætte et undervisningsforløb. Der er dog krav om, at AMU skal indgå i undervisningsforløbet.

En person i et IGU-forløb skal aflønnes efter EGU-satserne, der er aftalt i virksomhedens overenskomst.

Når flygtningen er på uddannelse, får vedkommende ikke løn, men en skolegodtgørelse.

Virksomheder, der opretter IGU-forløb, kan modtage bonus på 40.000 kr. fordelt over 3 rater.

En person kan ansættes i et IGU-forløb, hvis personen er:

- fyldt 18 år og er under 50 år, når forløbet påbegyndes,
- er flygtning eller familiesammenført til en flygtning eller
- har opholdstilladelse efter Lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine og afghanere, der i Afghanistan har bistået danske myndigheder mv., med ophold efter særloven er ligeledes omfattet,
- samt hvis personen har haft opholdstilladelse i mindre end 20 år.

Hvis du ønsker at ansætte en flygtning eller en familiesammenført til en flygtning, kan du kontakte dit lokale jobcenter. De vil hjælpe dig med at finde ledige flygtninge, der passer til din virksomheds behov.

EU-efteruddannelse bevis

Hvert 5. år skal chauffører på efteruddannelse. Der skal således sikres et EU-bevis på den obligatoriske efteruddannelse. EU-kvalifikationsbevis/kursus indeholder en del obligatorisk stof, der ikke er ændret, siden den samme chauffør 5 år tidligere var på samme kursus. AMU-centrene er ofte omdrejningspunktet for disse kurser, men det EU lovpligtige stof gør det ofte langsomt og kedeligt at deltage i kurserne, og dette bør ændres. AMU-centrene bør fremover indbyrdes kunne tilbyde mere målrettede EU-kvalifikationskurser med henblik på at løfte

efteruddannelsen. Som det er nu, er reglerne for kursus om EU-bevis ret rigide, og der er hverken mulighed for at ændre indhold eller format, idet lovteksten foreskriver, at kursus skal være på 7 timer ad gangen, så 2 halve kursusdage kan ikke godkendes til EU-beviset. Samme gælder med indholdet, hvor 3 af de 5 undervisningsdage skal indeholde EU stof, hvor alene de sidste 2 kursusdage har indeholdt valgfrihed. Da EU-kvalifikationskravet og beviset hertil er obligatorisk, må man søge at påvirke forholdene udefra for mere valgfrihed.

Taxilovens § 10

Vejledning til Taxilovens § 10 om at sikre ordentlige løn og arbejdsvilkår for taxichauffører i forhold til gældende overenskomster har nu i det forgangne år langt om længe fået en vejledning om forståelse af reglerne, som findes på Færdselsstyrelsen hjemmeside.

Whistleblower

Reglerne om whistleblower er pr. 17. december 2023 udvidet til nu også at gælde for virksomheder med mere end 50 ansatte, derfor har en del af TAs medlemmer nu en pligt til at oprette en whistleblowerordning internt i virksomheden, og vi henviser til rådgivning fra Dansk Erhverv herom herunder vejledningen på Dansk Erhvervs hjemmeside.

Arbejds miljø

Ny aftale om arbejdsmiljøindsatsen og indsats mod social dumping 2023-2026

Aftale om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og indsats mod social dumping blev indgået den 30. marts 2023 og gælder frem til 2026. Den nye aftale med en økonomi på 1,3 mia. kr. om en fremtidssikret arbejdsmiljøindsats og en indsats mod social dumping bygger videre på aftalen fra 2019. Alle Folketingets partier står bag aftalen, der bl.a. har fokus på,

at arbejdsmiljøindsatsen og på at arbejdsmiljøforskningen videreføres og videreudvikles. Der er gode takter i aftalen, men også konkrete problematiske initiativer.

Ud af de 1,3 mia. kr. der skal finansiere den nye aftale, er der bl.a. afsat knap 170 mio. kr. årligt til den fælles indsats mod social dumping, som sker i et samarbejde mellem Arbejdstilsynet, SKAT og Politiet, ca. 100 mio. kr. årligt til et bevillingsløft til Arbejdstilsynet og ca. 10 mio. kr. til forskning i farlig kemi.

De gode takter er primært, at Arbejdstilsynets tilsyn yderligere målrettes de virksomheder, hvor der er størst risiko for arbejdsmiljøproblemer samt et kontinuerligt fokus på, at indsatser er videns- og faktabaserede. Det er i aftalen også prioriteret at have fokus på kommunikation, vejledning og forenkling, fremfor flere regler.

Særligt problematisk er initiativer vedrørende forenklingen i afgørelsestyper, der i realiteten synes at fjerne muligheden for at klage med opsættende virkning over en række af Arbejdstilsynets afgørelser. Også initiativerne under indsatsen mod social dumping er problematiske med en sortlistning af virksomheder og indførelsen af begrebet "arbejdslivskriminalitet".

Implementeringen af aftalens elementer kommer til at pågå også ind i 2024, da nogle af initiativerne kræver lovændringer, mens andre ikke gør. Implementeringen og regelarbejdet vil blive fulgt tæt.

Handlingsplan mod arbejdsulykker

I aftalen om arbejdsmiljøindsatsen 2023-2026 blev det også aftalt, at der skal igangsættes en helhedsorienteret indsats mod arbejdsulykker, for at reducere risikoen for arbejdsulykker, herunder dødsulykker. Et af elementerne i indsatsen skal bl.a. være nedsættelse af en ekspertgruppe.

Ekspertgruppen skal i hvert af årene 2024-2026 foretage analyser af 15-25 arbejdsulykker. Der fokuseres på de tre brancher (landbrug, skovbrug og fiskeri, bygge og anlæg samt transport af gods), der oplever flest ulykker inden for årets emne. Gennem analyser og data skal gruppen få et præcist billede af ulykkesomstændighederne og en større viden om de bagvedliggende faktorer. Arbejdet skal munde ud i en årlig rapport med anbefalinger til, hvad der kan gøres for at forebygge de konkrete ulykker. I 2024 vil ekspertgruppen kigge nærmere på alvorlige arbejdsulykker inden for landbrug.

Nye regler om virksomheders systematiske arbejdsmiljøarbejde

En ny bekendtgørelse indeholder blandt andet regler for arbejdsmiljøorganisationens (AMO) størrelse og opgaver, samt regler for arbejdspladsvurdering (APV) og årlig arbejdsmiljødrøftelse. De nye regler indføres som følge af det midlertidige AMO-udvalgs anbefalinger (nedsat i 2019).

Der indføres et nyt skriftlighedskrav om at nærhedsprincippet skal være iagttaget ved fastsættelse af AMO's størrelse; det tydeliggøres, at det skal være APV'ens handleplan, der skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, samt øvrige ansatte og Arbejdstilsynet og der skal ikke længere udarbejdes en kompetenceplan for valgte og udpegede i AMO, men supplerende uddannelse skal forsat drøftes på den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Der indføres hertil en ny beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter, som gælder hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er omfattet af en overenskomst, og der ikke er en overenskomst for det pågældende faglige område. I det tilfælde skal arbejdsmiljørepræsentanten have forlænget sit opsigelsesvarsel med 6 uger. De nye regler vil gælde fra 1. februar 2024.

Smileyordningens ophør iværksat

I 2023 blev der atter sat skub i dialogen om at lægge smileyordningen i graven og etablere en ny visningsordning. Det blev aftalt, at virksomheder ikke længere skal tildeles en rød, gul eller grøn smiley efter et tilsynsbesøg fra Arbejdstilsynet. Smileyordningen skal erstattes af et nyt system, der skal skabe større gennemsigtighed og understøtte arbejdsmiljøindsatsen.

Det nye system kommer til at omfatte alle danske og udenlandske virksomheder, og viser tilsynsbesøg gennemført indenfor de seneste 6 måneder. Systemet kommer til at vise hvilke virksomheder, der har fået en afgørelse og det arbejdsmiljøproblem afgørelsen handler om. Det nye system forventes at være klart sommeren 2024. Den nuværende smileyordning afskaffes 1. februar 2024. Kronesmileyen, der blev givet til arbejdsmiljøcertificerede virksomheder afskaffes også.

Politiske aftale om arbejdsskadesystemet fra september 2022 udmøntet ved lovforslag oktober 2023

Baggrunden for lovforslaget er den brede politiske aftale om arbejdsskadeområdet, som blev indgået i september 2022. Lovforslagets formål er at indfri de politiske intentioner i arbejdsskadeaftalen, så arbejdsskadesystemet i videre udstrækning støtter tilskadekomne i at blive selvforsørgende og bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, bidrager til kortere sagsbehandlingstid og sagsforløb samt forbedrer erstatningssystemet. Lovforslaget udmønter de dele af den politiske aftale, som kræver lovændring.

Lovforslaget vist sig at være omfattende på trods af at aftalen var forholdsvis lille. Det drejede sig bl.a. om følgende forslag; Der etableres mulighed for uddannelsesgodtgørelse efter en arbejdsskade, der indføres en forenkling af hovedreglen for fastsættelse af tilskadekomnes årsløn i forbindelse med udmåling af erstatning for erhvervsevnetab og uddannelsesgodt-

gørelse, der indføres en ny forsikringsordning, der skal sikre omsorgspersonale lettere adgang til supplerende erstatning, når de har været udsat for vold fra de borgere, som de er ansat til at drage omsorg for. Visse offentlige og private arbejdsgivere forpligtes til at tegne denne forsikring.

Der indføres en række yderligere ændringer, fx foreslås en forsøgsordning, der skal afprøve effekten af at lægge afgørelseskompetence i udvalgte forsikringselskaber, muligheden for at få genoptaget en afgørelse fra AES gøres betinget af, at tilskadekomne kan sandsynliggøre, at der ved fornyet behandling af sagen vil være grundlag for en ændret afgørelse. Endvidere indføres der bøder for professionelle aktører, der ikke rettidigt bidrager til arbejdsskadesagens oplysning, samt en søgsmålsfrist og krav om at have udnyttet den administrative rekurs, før en sag kan indbringes for domstolene. Ændringerne træder i kraft hhv. 1. januar 2024 og 1. juli 2024. Implementeringen følges tæt. Der arbejdes fortsat via DA fællesskabet på, at der fortsat skal være fokus på at sagsbehandlingstiderne skal nedbringes.

Fokus på udvalgte nye vejledninger fra Arbejdstilsynet

AT-vejledninger om psykisk arbejdsmiljø
Arbejdet med de tre nye AT-vejledninger tilknyttet Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø (Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker, uklare og modstridende krav i arbejdet samt stor arbejdsmængde og tidspres) blev gennemført i 2023. Vejledningsarbejdet viste sig vanskeligt, idet Arbejdstilsynet fejlagtigt har udvidet fortolkningen af særligt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker til også at omfatte bl.a. kunderelationer samt ikke vist sig villige til at vejlede også om de ansattes pligter i uklare krav og modstridende krav. De to AT-vejledninger anses derfor alene som myndighedens. Der bakkes naturligvis op om bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

Retssikkerhed et fortsat vigtigt arbejdsgiverfokus

Det fælles arbejdsgiverfokus på virksomhedernes retssikkerhed i mødet med Arbejdstilsynet er fastholdt i 2023. Hvor det har været relevant er Arbejdstilsynets rækkevidde indenfor sit kompetenceområde og hjemmelgrundslag i konkrete sager, blevet testet, fx ift. Arbejdstid, dokumentationskrav, myndighedsrolle og tilsynsførendes adfærd. Eksempler fra 2023 har været:

- Dansk Erhverv har ydet bistand i sager, hvor Arbejdstilsynets har tilbudt sparring og vejledning ifm. ulykkessager, hvor ulykken er en del af en evt. retssag, og hvor medlemmer har haft stor risiko for at selvinkriminere sig;
- Dansk Erhverv har udfordret hjemmel om oplysningspligt ift. hvorvidt hjemlen rækker så langt, at myndigheden kan kræve udlevering af dokumenter, herunder fx ansættelseskontrakter, diplom for gennemførelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse m.fl.
- Dansk Erhverv har udfordret Arbejdstilsynet på deres manglende opmærksomhed på EU ret vs. Dansk ret, andre myndigheders regelsæt m.fl.

OK 23 aftaler om natarbejde

En række OK 23 aftaler på det private område implementeres pr. 1. marts 2024 Nationalt Forskningscenter for arbejdsmiljø's anbefalinger om natarbejdes natarbejde, herunder initiativer, der skal iværksættes i de situationer, hvor anbefalingerne ikke kan følges.

Registrering af arbejdstid og 11-timers reglen

I forbindelse med de nye regler om registrering af arbejdstid der blev vedtaget i 2023, kom der en øget interesse, opmærksomhed på 11-timers reglen, og en særlig bekymring vedrørende medarbejdere der også arbejder hjemmefra. 11-timers reglen ligger i bekendtgørelsen om hvile- og fridøgn, der sorterer under arbejdsmiljø. Det nye registreringskrav træder i kraft 1. juli 2024.

TA medlemsoversigt pr. marts 2024

TA's medlemmer består primært af arbejdsgivere indenfor turistvognmandserhvervet, der udfører klassisk turistbuskørsel i ind- og udland, handicapkørsel, sygetransport, taxikørsel, special rutekørsel, almindelig rutekørsel, samordnet kørsel i kontrakt for trafiksekskaberne m.v., flextrafik og offentlig servicetrafik.

A.A.arifi ApS Smedeland 7 1. 2600 Glostrup	Bergholdt A/S Spodsbjergvej 147 5900 Rudkøbing	Comfort Tours ApS Østergade 46 5000 Odense C	Espergærde Turist ApS Bybjergvej 23 3060 Espergærde
AB Copenhagen Crew Service ApS Kanalholmen 1 2650 Hvidovre	Bergholdt.dk A/S Børstenbindervej 5 5230 Odense M	Dansk Taxi Service ApS anno 2020 Marius Jensens Vej 11E 7800 Skive	Fadi Mohamad Ahmad Halsebyvej 17 4220 Korsør
A-Busserne/Turismo ApS c/o A-busserne Turismo, Hvedemarken 10 3650 Ølstykke	Britt's ApS Ormslevvej 360 8260 Viby J	Darum/Bramming Turistbusser Alsædvej 23 6740 Bramming	Finns Handicapkørsel ApS Borupvej 60A 1. 3320 Skævinge
Adrian Turistfart A/S Industrihaven 10 3300 Frederiksværk	Brøchners Biler Genvejen 16 7451 Sunds	De Blå Busser I/S Snedkervej 4 6710 Esbjerg V	Fjerritslev Minibus Industrivej 6 9690 Fjerritslev
Amager Bus Service Ole Klokkersvej 34 2770 Kastrup	Brørup Turistbusser A/S Søndergade 51 6650 Brørup	De Grønne Busser ApS Håndværkervænget 22 4873 Væggerløse	Frederikssund Handibusser Vølundsvej 28 3600 Frederikssund
Anchersen-Fladså ApS Jernholmen 20-22 2650 Hvidovre	Busselskabet Pletten ApS Nordskrænten 16 2980 Kokkedal	De Grønne Busser I/S Møllebakken 7 4581 Rørvig	Frydensbjergs Turist-Bustrafik & Taxi Ejstrupholmvej 6 7330 Brande
Aros Bus ApS Altanstien 6 8250 Egå	Byens Taxi & Turist Vindblæsvej 56 9670 Løgstør	Det Nye Trafikselskab ApS Engholmparken 2 4000 Roskilde	Gadstrup Bustrafik A/S c/o Ulla Jensen Ramsøvejen 34B 4621 Gadstrup
Automægler Hansen Karolinevej 11 4200 Slagelse	Byens Taxi og Sygetransport Hobro Smedevej 30 9500 Hobro	Dybvad Taxi & Minibus Jupitervej 19 9300 Sæby	Galten Turistbusser v/Jeff Porup Worm østergårdsvej 23 8464 Galten
Balder-Cph ApS Jagtvej 111C 1. 18. 2200 København N	Centrum Taxi/Dybbøl Turist Løntoft 1 6400 Sønderborg	Dyssells Busser ApS Paul Bergsøes Vej 17 2600 Glostrup	GF Busser & Taxi Stevning Gade 15A 6430 Nordborg
Ballerup Busser ApS Roasvej 12 2750 Ballerup	Cimbrer Bilerne Aars ApS Rønnevej 2 9600 Aars	Døstrup/Hobro Turist Døstrupvej 157 9500 Hobro	Gislev Rejser A/S Lombjergevej 1 5750 Ringe
Ballerup Turistfart v/Ismailaki Kamilji Roasvej 12 2750 Ballerup	Claus Eisenhardt Absalonsgade 1 4. 1658 København V	Egeskov Turistfart ApS Lundahl Nielsens Vej 1 7100 Vejle	Gislinge Turistfart Højgårdsvej 10 4540 Fårevejle
Bedre Bus Service ApS Kanalholmen 1 2650 Hvidovre	Clausens Busser ApS Algade 14B 6780 Skærbæk	Egtved Turist & Taxi Udsigten 4 6040 Egtved	Gribskov Turist ApS Nellebakken 4 3250 Gilleleje
Bellinge Turistfart ApS Brogårdsvej 40 5250 Odense SV	CLC Turist Odense Isabellavænget 34 5270 Odense N	Erik H. Lunds Turistbusser Ellingevej 18 5853 Ørbæk	Gudhjem Bus ApS Hentregårdsvej 4 3751 Østermarie

Hafnia Rejser Holbæk ApS
K.P.Danøsvej 2
4300 Holbæk

Hamlet Tours
Brordrupvej 39
4621 Gadstrup

Hanstholm Turistfart & Rejser I/S
Præstejorden 10
7700 Thisted

Harbirks Bustrafik ApS
Laurentsvej 35
2880 Bagsværd

HB-Care A/S
Krogshøjvej 49
2880 Bagsværd

HC Biler Haarby Turist
Trunderupvej 1E
5683 Haarby

Helsingør Turisttrafik & Rejsebureau A/S
Fabriksvej 1
3000 Helsingør

Herfølge Turist & Rute ApS
Færøvej 4
4681 Herfølge

Herfølge Turistfart A/S
Færøvej 4
4681 Herfølge

Herning Bilen A/S
Nordskovvej 33B
8260 Viby J

Herning Bilen Rute ApS
Nordskovvej 33B
8260 Viby J

Herning Bilen Specialruter A/S
Nordskovvej 33B
8260 Viby J

Holstebro og Omegns Taxi v/Ehlert Schytt
Farvervej 6
7600 Struer

Holstebro Turistbusser ApS
Rasmus Færchs Vej 28
7500 Holstebro

Hørby Rute & Turistbusser I/S
Donstedvej 22A
9352 Dybvad

Jan-Oles Turisttrafik
Aarsballevej 27
3700 Rønne

JC Turist
Solsortevej 38
9982 Ålbæk

JJ TURIST A/S
Islandsvej 15
8700 Horsens

Jyttes Bus
Gammel Roskildevej 11
3650 Ølstykke

Jørns Busrejser A/S
Eventyrvej 6-10
9700 Brønderslev

K & J Minibusser ApS
Eskilstrup Vestergade 36
4863 Eskilstrup

Kagan Turist ApS
Gjeddesdalsvej 76
2670 Greve

Ketty & Villys Buslinier ApS
Munkebovej 17
8983 Gjerlev J

Korsør Turist ApS
Tovesvej 30F
4220 Korsør

Kristians Busser
Industrivej 12
9480 Løkken

Kronjyllands Taxabus ApS
Jomfruløkken 9
8930 Randers NØ

Københavns Autodiesel ApS
Kanalholmen 1
2650 Hvidovre

Københavns Turisttrafik
Munkebjergvej 74
2770 Kastrup

Køge Bugt Rejser ApS
Snedker gangen 5
2690 Karlslunde

Leifs Bus-Service ApS
Lundevej 58
4030 Tune

Lokalbus A/S
Sandvadsvej 15B
4600 Køge

Lyngby Turistfart A/S
Islevdalvej 110
2610 Rødovre

Madsens Taxi. v/ Jeanette Madsen
Mosevænge 2
8950 Ørsted

Midtbus Jylland A/S
Herredsvejen 106
9632 Møldrup

Moove Group A/S
Krogshøjvej 49
2880 Bagsværd

Morsø Bustrafik K/S
Nørrebro 70B
7900 Nykøbing M

Morsø Flextrafik K/S
Nørrebro 70B
7900 Nykøbing M

Morsø Taxi og Turisttrafik v/Leif Andersen
Nørrebro 70B
7900 Nykøbing M

Morsø Turisttrafik K/S
Nørrebro 70B
7900 Nykøbing M

Møllers Busser
I P Nielsens Vej 5
6950 Ringkøbing

N F Turistbusser
Banetoften 14
7500 Holstebro

Nilles Rejser A/S
Ny Lufthavnsvej 100
9400 Nørresundby

Nordsjællands Trafikselskab ApS
Stæremosen 10B
3250 Gilleleje

Nordsjællands Turistfart ApS
Stæremosen 10B
3250 Gilleleje

Nygaard Turist- & Minibusser
Fulbyvej 4T
4180 Sorø

Nyman A/S
Industriparken 1
4800 Nykøbing F

Nørager Taxi & Turist
Kløvervangen 11
8961 Allingåbro

Olesens Busser
Hobrovej 172
9530 Støvring

Peters Busser - Rougsø Rejser
Bakkegårdsvej 2
8961 Allingåbro

PP Busselskab ApS
Birkegårdsvej 32
8361 Hasselager

Red City Buses Denmark ApS
Vasbygade 18
2450 København SV

Ry Bussen
Tulstrupvej 39
8680 Ry

Sammenslutningen TAXA 4x35
Rosenlunds Allé 8
2720 Vanløse

Sdr. Nærå Busser ApS
Æblehaven 5
5792 Årslev

Silkebus A/S
Hagemannsvej 21
8600 Silkeborg

Skovlunde Turistbusser ApS
Kornmarksvej 18
2605 Brøndby

Skørringe Turistbusser
Skørringevej 27
4930 Maribo

Snedsted Turistbusser A/S
Nordmarksvej 1
7752 Snedsted

Solsidens Turistfart ApS
Voerbjergvej 108
9400 Nørresundby

Spjald Rutebiler
Rugskellet 5
6971 Spjald

St. Grandløse Busser ApS
Vallestrupvejen 12
4300 Holbæk

Stoltzes Rute- og Turistbusser
Industrivej 32
9440 Aabybro

Strøby Turist ApS
Tryggevældevej 4, Varpelev
4652 Hårlev

Svaneke Nexø Bustrafik ApS
Reberbanevej 9
3740 Svaneke

Sydvest Bus
c/o Henrik Jensen
Industrivej 14
6240 Løgumkloster

Sørens Rejser A/S
Parallelvej 7
8620 Kjellerup

Taxa Syddanmark ApS
(Taxa 1-2-3)
Hansborggade 30
6100 Haderslev

Taxavognmand Kim Sørensen
Egebjergvej 92
4200 Slagelse

Taxikørsel 282 ApS
c/o Cabital Finans A/S, Krogs-
højvej 49
2880 Bagsværd

Taxivognmand Lars Klint
Kistorp
Rønnebærtøften 16
2950 Vedbæk

TEA Struer ApS
Engtoften 3
7830 Vinderup

**Terndrup Taxa- &
Turistbusser A/S**
Industrivej 4
9575 Terndrup

Todbjerg Busser A/S
Sintrupvej 21B
8220 Brabrand

Todbjerg Busservice
Sintrupvej 21B
8220 Brabrand

Todbjerg City A/S
Sintrupvej 21B
8220 Brabrand

Tversted Taxi og Minibusser
Teglværksvej 7
9881 Bindslev

VBT A/S
Farverland 1A
2600 Glostrup

Vebbestrup Turistfart A/S
Thoruphedevej 3C
9510 Arden

Vejle Turisttrafik
Lundahl Nielsens Vej 4
7100 Vejle

Venø Bussen
Havstokken 18
7600 Struer

Viborg Limousine Service
Skivevej 103
8800 Viborg

Viggo Danmark ApS
Tømmergravsgade 4
2450 København SV

Viggo HQ ApS
Tømmergravsgade 4
2450 København SV

Vikingbus Danmark A/S
Kanalholmen 1
2650 Hvidovre

Vinderup Taxi ApS
Engtoften 3
7830 Vinderup

Vognmand Henning Winkel
Sørensen
Amtsvejen 87
3320 Skævinge

Vognmand Jesper Helligsøe
Haderslevvej 44
6200 Aabenraa

Ærø Turistfart
Reberbanen 58
5960 Marstal

Ørslev Gruppe- og
Specialrejser A/S
Københavnsvej 347
4760 Vordingborg

Aakirkeby Turist &
Selskabskørsel ApS
Birgersvej 11
3720 Aakirkeby

Aarhus Minibusser ApS
Blomstervej 58
8381 Tilst

Det får du som medlem i TA

Rådgivning om personalejura, arbejdsret, ansættelsessager, fagretslige sager, afskedigelsessager, altid med kyndig assistance af jurister/advokater, også ved de civile domstole.

Rådgivning om arbejdsmiljø, herunder sager fra Arbejdstilsynet.

Rådgivning om uddannelsesforhold, lærlige/elever.

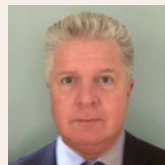
Rådgivning om køre- /hviletid, herunder førelse af sager, der er principielle ved domstolene.

Løbende orientering om lovændringer m.v. for personaleområdet.

TA har sekretariat og kontor på Børsen i København



Sekretariatsansvarlig:
Allan Jensen, advokat
Børsen, 1217 København K
Direkte telefon: 33 74 67 17
Mobil: 22 56 84 04
E-mail: aje@danskerhverv.dk



TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Børsen, 1217 København K · Telefon 33 74 60 00 · Fax 33 74 60 80