

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2023-2025



Overenskomst mellem ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport og
3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport

**med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig service-
trafik og buskørsel**

mellem

The logo for ATAX consists of the letters 'A', 'T', 'A', and 'X' in a bold, sans-serif font. The first 'A' is blue, and the other three letters ('T', 'A', 'X') are green. Each letter has a black outline.

Arbejdsgiverforening for persontransport

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

3F-varenummer 3028

Indholdsfortegnelse

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik . 4

§ 1. Gyldighedsområde	4
§ 2. Arbejdstid	4
§ 4. Lønperiode.....	6
§ 5. Basisløn	6
§ 6. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab).....	7
§ 7. Særlig opsparing.....	7
§ 8. Timeløn	8
§ 9. Overarbejde i forbindelse med timeløn.....	8
§ 10. SH-betaling.....	9
§ 11. Forskudttidstillæg.....	9
§ 12. Rådighedstillæg	10
§ 13. Pension	10
§ 14. Feriepenge/Feriefridage	12
§ 15. Opsigelse	12
§ 16. Fuldtids- og deltidsansatte.....	13
§ 17. Sygdom og barsel	13
§ 18. Faglig strid.....	16
§ 19. Uddannelse	20
§ 20. Fornyelse af køre- og chaufførkort	21
§ 21. Henvisning til overenskomsten	21
§ 22. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	21
§ 23. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde ..	22
§ 24. Oplysninger om brug af underleverandører	23
§ 25. Varighed og opsigelse	23
Overenskomst for buskørsel.....	24
§ 1. Gyldighedsområde	24
§ 2. Fællesbestemmelser	24
§ 3. Arbejdstid	24
§ 4. Timeløn	25
§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn.....	25
§ 6. Forskudttidstillæg.....	27

§ 7. Varighed og opsigelse	27
Protokollater	28
Protokollat 1. Samarbejdsudvalg	28
Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation	28
Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler	28
Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder.....	31
Protokollat 5. Løndumping	32
Protokollat 6. Seniorordning	33
Protokollat 7. Pauser	34
Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere.....	34
Protokollatet 9. Bøderegulativ.....	35
Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger.....	35
Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	35
Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale	35
Protokollat 13. Lønspecifikationer.....	36
Protokollat 14. Kommissorium om mulighed for timelønsoverenskomst, Drøftelse af registrering af arbejdstid samt vilkår for tillidsrepræsentanter.....	36
Bilag 1. Ansættelsesaftale	37
Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel	43
Bilag 3. Eksempler på overførsel af ferie.....	45

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik

§ 1. Gyldighedsområde

Nærværende overenskomst dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig servicetrafik og tilladelse til erhvervsmæssige persontransport.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale arbejdstid for en fuldtidsansat medarbejder udgør 37 timer, normalt fordelt på 5 dage pr. uge.

1 times spisepause pr. dag er ikke medregnet i arbejdstiden, medmindre andet er aftalt særskilt.

Stk. 2. Varige ændringer i vagtplanen skal ske med 5 arbejdsdages varsel, medmindre der er tale om ændringer grundet i kontraktmæssige forhold, eller akut opståede driftsmæssige forhold. I så fald kan ændringer ske uden varsel.

Varsling af væsentlige ændringer i forhold til skift fra f. eks. dag til nat, skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 3. Medarbejderen er berettiget til 2 ugentlige fridøgn. Disse skal så vidt muligt lægges i sammenhæng, hvis medarbejderen fremsætter ønske herom. Medarbejderen kan fremsætte ønsker om, at 2 ugentlige fridøgn placeres i forbindelse med weekend en gang om måned.

Medmindre andet er aftalt, placerer medarbejderen selv 37 timers effektiv ugentlig arbejdstid indenfor den tid han har vognen til rådighed. Den enkelte vagt kan ikke overstige 13 timer – og [Arbejds miljølovens bestemmelser](#) skal overholdes.

Stk. 4. Vagter kan aftales på henholdsvis en 4- eller 6-dages uge.

Stk. 5. Den enkelte vognmand kan aflønne pr. vagt. Der er fem vagter pr. uge, medmindre der er aftalt 4- eller 6-dages uge. Her opgøres vagten forholdsmæssigt.

Er vagten påbegyndt, aflønnes der for hele Vagten. Bonus opgøres også i hele vagter fravær der skal modregnes i forhold til opgørelse af bonus, er følgende og har en vægtning svarende til 7,4 time pr vagt, for en fuldtidsansat.

- Sygdom
- Feriefriidage
- Ferie
- Selvbetalt frihed
- Kursus

Hvis der aflønnes med 160,33 timer pr. måned, aflønnes der med 21,67 vagter pr. måned.

Hvis der aflønnes efter 4-4-5 aflønningssystemet, opgøres lønsedler med månedlige antal timer til henholdsvis 148 timer (20 vagter), 148 timer (20 vagter), og 185 timer (25 vagter).

§ 3. Ansættelsesbevis

Virksomheden er forpligtet til at udarbejde skriftligt ansættelsesbevis senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det skriftlige ansættelsesbevis skal indeholde følgende oplysninger:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets starttidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsbestemt ansættelse
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie
- Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor
- Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet
- Øvrige væsentlige vilkår

Hvis der er mangler i ansættelsesbeviset, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller 3F har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

§ 4. Lønperiode

Der træffes i ansættelseskontrakten aftale om lønafregning for hver 14 dage (74 timer) eller som månedsløn. Den månedlige arbejdstidsomregningsfaktor er 160,33 timer. En ændring skal dog varsles til den første i måneden 1 måned forud.

Ved månedsløn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed på medarbejdernes konto senest sidste bankdag i måneden.

Ved 14-dages løn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed senest 4 bank dage efter lønperiodens afslutning.

Der kan også over en 3 måneders periode aflønnes med perioder på 4 uger, 4 uger og 5 uger (37 timer pr. uge).

Arbejdsgiveren er pligtig til at udlevere eller fremsende lønseddel senest 2 uger efter lønudbetaling.

Lønsedler skal udformes således at både basisløn, bonusløn og evt. overtid fremgår. Ligeledes skal timelønnen fremgå.

§ 5. Basisløn

Stk. 1. Denne aflønning er gældende for vogne med taxameter og for al kørsel for kørselskontorer. Basislønnen udgør*

	1. oktober 2023	1. oktober 2024
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 24.650,00	kr. 24.900,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 11.377,16	kr. 11.492,55
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 22.754,32	kr. 22.985,09
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 28.442,90	kr. 28.731,37

Som bonusløn tillægges basislønnen 48% af det indkørte beløb udover:

	1. oktober 2023	1. oktober 2024
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 56.400,00	kr. 58.700,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 26.031,31	kr. 27.092,87
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 52.062,62	kr. 54.185,74
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 65.078,28	kr. 67.732,18

Stk. 2. Hvis der indføres moms på taxikørsel, beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

Note: For aflønning pr. vagt henvises til §2. stk. 5

§ 6. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab)

Stk. 1. Vælger en vognmand selv at byde på f.eks. Offentlig Service Trafik (kørsel fra trafikselskab) eller lægevagtskørsel, der ikke udgår fra et kørselskontor/bestillingskontor, er timelønsbestemmelsen gældende.*

Al kørsel fra trafikselskab aflønnes med timeløn. Dog er der for kørsel fra trafikselskab også en basisløn der udgør minimum

	1. oktober 2023	1. oktober 2024
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 24.650,00	kr. 24.900,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 11.377,16	kr. 11.492,55
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 22.754,32	kr. 22.985,09
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 28.442,90	kr. 28.731,37

Stk. 2. Hvis der indføres moms på taxikørsel, beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

§ 7. Særlig opsparing

Der indbetales til fonden for særlig opsparing. Til fonden indbetales 4%

Der skal ske udbetaling til alle, men fordelingen for udbetalingen drøftes i bestyrelsen for fonden.

Der afregnes ikke feriepenge af særlig opsparing

Pr. 1 oktober 2024 optjenes yderligere 2% i særlig opsparing. Disse penge forvaltes af arbejdsgiveren, og udbetales to gange årligt, henholdsvis d. 31. marts og 30. september. ATAX indestår for udbetalingen

Der afregnes ikke feriepenge af de 2% særlig opsparing der forvaltes af arbejdsgiveren. De 2% der forvaltes af arbejdsgiveren er pensionsberettiget.

§ 8. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik, i limousine og vogn med sygetransport tilladelse kan alene udføres på timeløn.

Stk. 2. Arbejdstiden udgør 37 timer eksklusive pauser og der afregnes mindst pr. 15 minut pr. fremmøde. Er arbejdstiden på under 37 timer eksklusive pauser afregnes der mindst pr. 30 minut pr. fremmøde.

1. oktober 2023
kr. 163,30

1. oktober 2024
kr. 165,27

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 3. Timelønnen kan, hvis det aftales særskilt, suppleres med produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusaftaler.

Stk. 4. I forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer før arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 5. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

§ 9. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2023	1. oktober 2024
1. og 2. time	kr. 34,38	kr. 34,93
3. time	kr. 49,83	kr. 50,63
Derefter	kr. 90,26	kr. 91,71

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2.

Det er intentionen at alt overarbejde afspadseres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsering.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til ”negativ afspadsring”.

Negativ afspadsring kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsring i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsring.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsring kan opsøres.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsring skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsring ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsårede afspadsring til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:

For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadsres i en opsigelsesperiode.

§ 10. SH-betaling

Stk. 1. SH-betalingen udgør

1. oktober 2023
2%

1. oktober 2024
4%

SH-betalingen udbetales løbende sammen med lønnen. Der beregnes Særlig opsparing, feriepenge og pension af SH-betalingen

§ 11. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 8, mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

1. oktober 2023

1. oktober 2024

§ 12. Rådighedstillæg

Stk. 1. Hvor en chauffør kører variabelkørsel for et trafikselskab (offentlig service trafik) eller sammenlignelig kørsel betales der et rådighedstillæg svarende til 25% af den til enhver tid gældende normaltimeløn, jf. § 8, hvor chaufføren står til rådighed ved telefon, computer eller lignende i et i forvejen aftalt antal timer.

Stk. 2. Rådighedstillæg kan kun anvendes, hvor chaufføren befinder sig på ansættelsesstedet eller egen hjemadresse og vognløbet er åbent, ellers anvendes timeløn.

Note: Defineres nærmere af organisationsudvalget.

§ 13. Pension

Stk. 1. Pensionsordningen omfatter chauffører, som har 2 måneders anciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Pensionen udgør 12,0% af den skattepligtige indkomst.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8% og lønmodtagerbidraget udgør 4%

Pr. 1. januar 2024 ændres fordelingen, den samlede pension udgør 12,0% af den skattepligtige indkomst. Arbejdsgiverbidraget udgør 10% og lønmodtagerbidraget udgør 2%

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

Stk. 2. Arbejdsgiveren indbetaler det samlede beløb på lønmodtagerens konto i [PensionDanmark](#). De i PensionDanmark vedtagne regler og bestemmelser er gældende.

Stk. 3.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder alene for medarbejdere der er i ansættelse og når folkepensionsalderen den 1. oktober 2021 eller senere.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejdere ikke

valg om udbetaling fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 4. Nyoptagne virksomheder

Pensionsordningen indføres således for nye medlemmer af ATAX:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i ATAX betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Optrapningsordninger skal godkendes af parterne.

Skulle en vognmand have pensionsordning ved indmeldelse i ATAX kan der kun ske optrapning i forhold til det eksisterende niveau. Er niveauet 12% samlet, kan der ikke ske optrapning og ej heller ved genindmeldelse.

Stk. 5. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne 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, for eksempel 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."

§ 14. Feriepenge/Feriefridage

Stk. 1. I feriegodtgørelse betales 12,5% af lønnen. Feriedage er 25 dage pr. år.

Såfremt arbejdsgiveren ikke anvender den mellem parterne aftalte feriekortordning, indbetales optjente feriepenge 12,5% til Feriekonto i henhold til [Ferieloven](#).

Stk. 2. Feriefridage der afholdes skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter gældende sats for timeløn.

Stk. 3. Placering af feriefridage sker i samarbejde mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, hvor medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

I de tilfælde hvor medarbejderen ikke afholder sine feriefridage, udbetales de med den til enhver tid gældende timelønssats, hvor en feriefridag svarer til 7,4 time. Udbetalingen finder sted sammen med den første løn i året efter optjeningen eller ved evt. fratræden.

Lønmodtageren er berettiget til 6 feriefridage udover de 25 feriedage.

Der optjenes 0,3 feriefridag for hver afsluttet 11 løndage, dog maksimalt 6 feriefridage pr. år.

Stk. 4. "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."

Eksempel på aftale findes i overenskomstens bilag 2 "Aftale om ferieoverførsel"

§ 15. Opsigelse

Stk. 1. Følgende opsigelsesregler er gældende:

	Arbejdsgiver	Lønmodtager
Under 2 måneders anciennitet	0 kalenderdage	0 kalenderdage
Mellem 2 og 6 måneders anciennitet	7 kalenderdage	0 kalenderdage
Efter 6 måneders anciennitet	14 kalenderdage	7 kalenderdage

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten det beløb, der skulle have været betalt, hvis overenskomst-

mæssig opsigelse havde fundet sted. Pr. manglende opsigelsesdag betales der basisløn/timeløn i henhold til § 8.

Hvis medarbejderen påtager sig andet arbejde i opsigelsesperioden bortfalder garantilønnen for de dage, hvor medarbejderen oppebærer anden løn.

I tilfælde af skade eller havari på vognen, bortfalder de nævnte opsigelsesfrister, men medarbejderen skal genansættes, når vognen er klar.

Faste medarbejdere, der afskediges på grund af indskrænkning i virksomheden eller lignende, skal beskæftiges som reservemedarbejdere.

Stk. 2. Der er en fratrædelsesgodtgørelse, efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ved den samme arbejdsgiver, på kr. 5.000,00 og efter 10 år på kr. 10.000,00. Reglen er kun gældende når der er tale om afskedigelse. Desuden skal der være tale om et indtægtstab (ikke tiltræde ny beskæftigelse). Betalingen bortfalder desuden hvis chaufføren kan tilbydes anden varig beskæftigelse i en sammenslutning.

Stk. 3. Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov. Sker der bevilling af plejeorlov jf. servicelovens (pt. § 118) sker der betaling af fratrædelsesgodtgørelse jf. stk. 2.

Vender en chauffør tilbage til sin stilling efter endt plejeorlov, er anciennitet i forhold til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldet.

Ordningen i stk. 3. er en forsøgsordning der evalueres af parterne i løbet af overenskomstperioden 2023 - 2025.

§ 16. Fuldtids- og deltidsansatte

Ved fuldtidsansættelser forpligter arbejdsgiveren sig til udelukkende at ansætte medarbejdere, der ikke samtidig har andet fast erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

Arbejdsgiveren forpligter sig til fortrinsvist at ansætte afløsere uden andet erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

§ 17. Sygdom og barsel

Stk. 1. Sygdom

Under sygdom betales i henhold til [Sygedagpengeloven](#). Dog betaler arbejdsgiveren basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, pr. dag under sygdom i den til enhver

tid gældende arbejdsgiverperiode, pt. 30 kalenderdage, af en sygdomsperiode. Regler for sygemelding aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmeværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har chaufføren ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Chauffører har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Chauffører der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Chauffører 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. Chauffører under uddannelse der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, til medarbejdere, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Denne frihed gælder alene indehaveren af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt frihed med basisløn/timeløn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 2. Beskæftigelseskravet jf. sygedagpengeloven

For chauffører der ikke lever op til beskæftigelseskravet i forhold til sygedagpengeloven – efter en uge og op til otte uger – her kan vognmanden få udbetalt refusion fra kompetencefonden hvis sygdommen har en varighed på minimum en uge. Det kræver dog at der er dokumentation for betalt sygeløn, samt dokumentation via læge.

Udgifter til ”mulighedserklæring” eller andre erklæringer, dækkes af kompetencefonden.

Stk. 3. Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

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

Til adoptanter udbetales basis/timeløn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til fuld refusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 3 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med/fødslen (fædreorlov).

Under samme betingelser betaler arbejdsgiveren herudover basisløn/timeløn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Stk. 5.

Under samme betingelser som i stk. 3 betaler arbejdsgiveren herudover basisløn/timeløn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov, 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 resterendes 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 to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal orlov med basisløn/timeløn efter stk.3, 4 og 5 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

*Note: chaufføren har altid ret til at holde det lovbestemte antal uger, også selv om der ikke er ret til refusion.

Stk. 6. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med basisløn/timeløn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Dette kan kun tilkendes en forælder for samme periode.

Stk. 7. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 8. Sygdom og afspadsring

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

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

§ 18. Faglig strid

I **overensstemmelse** med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og

sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i [Arbejdsretten](#).

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden, eventuelt med inddragelse af den lokale 3F-afdeling. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, så temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, [jf. stk. 1](#), skal referat vedlægges.

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

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3. Organisationsudvalg

Organisationerne nedsætter et stående udvalg. Organisationsudvalget er paritetisk sammensat. Udvalget behandler 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.
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.

Hvis der ikke ved organisationsudvalgsmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Stk. 4. Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for forhandlerne der har indgået denne overenskomst, dette til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlerne er bindende for organisationerne.

Stk. 5. Faglig voldgift

Er der ikke opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser efter begæring videreføres til faglig voldgift. Organisationerne aftaler i hver sag hvor mange voldgiftsmænd der skal udpeges. Udgangspunktet er at der som hovedregel udpeges en voldgiftsmand fra ATAX Arbejdsgiverforening for Persontransport og en fra 3F fagligt fælles forbund, Transportgruppen.

Ønsker en af parterne to voldgiftsmænd fra hver side, respekteres dette.

Stk. 6. Afskedigelser

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles ved en faglig voldgift hvis der ikke er opnået enighed på et mæglingsmøde eller et organisationsmøde.

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt

muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Hvis der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet på et lokalmøde. Lokalmødet afholdes mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Hvis arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

Opnås der ikke herved enighed, skal der, omgående indkaldes til mæglingssmøde. På mæglingssmødet deltager repræsentanter for organisationerne. Opnås der ikke enighed på mæglingssmødet aftales det om der skal afholdes organisationsmøde, eller om uoverensstemmelsen skal videreføres til faglig voldgift. Hvis en af parterne ønsker at der afholdes organisationsmøde, så indkaldes der til det.

På et organisationsmøde deltager organisationsudvalget og uoverensstemmelsen behandles. Opnås der ikke herved enighed, kan uoverensstemmelsen efter begæring af en af organisationerne videreføres til faglig voldgift. Begæringen skal ske med en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling.

Finder Den Faglige voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan den faglige voldgift bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 13 ugers garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 7. Udløb af overenskomster

1. Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med følgende regler [jf. pkt. 2 og pkt. 3](#).
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget af organisationens kompetente forsamling. Arbejdsstandsningen kræver, at mindst 3/4 af de afgivne stemmer vedtager igangsættelse af arbejdsstandsningen. Vedtagelsen af arbejdsstandsningen varslet modparten i overensstemmelse med reglen i pkt. 3.
3. At man agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal meddelelse den anden organisation ved anbefalet skrivelse, mindst med 14 dage varsel før arbejdsstandsningen agtes iværksat. På samme måde skal den anden part have meddelelse om beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsningen med mindst 7 dages varsel.

§ 19. Uddannelse

Stk. 1. Der oprettes en kompetencefond svarende til kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fondsbestyrelsen fastsætter regler for arbejdsrelevant voksen og efteruddannelse og støtteordninger hertil, samt opkrævning procedure.

Kompetencefonden kan funderes lokalt.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders uafbrudt fuldtidsbeskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse. Dog har en medarbejder ved fortsat beskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til akkumulering sin ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år).

Parterne er enige om at anbefale, at der kan gives medarbejderne frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 3. Medarbejderne opnår ret til egen uddannelse, med basisløn/timeløn, i fem dage pr. år.

Arbejdsgiveren indbetaler årligt 814 kr. til uddannelse, pengene opkræves af PensionDanmark på vegne af ATAX.

Indbetalingen starter pr. 30. september 2024.

Medarbejderne opnår ret til egen uddannelse, med basisløn/timeløn, i fem dage pr. år. Rettigheden træder i kraft pr. 1. oktober 2024

Rettigheden opnås efter et års anciennitet.

Medarbejderen kan udnytte retten til egen uddannelse i seks måneder efter fratrædelse. Uddannelsen skal være søgt senest seks måneder efter fratræden.

Har en medarbejder ønske om uddannelse og har medarbejderen to eller flere alternative tidspunkter for afvikling, skal arbejdsgiveren give fri til uddannelse på et af de mulige tidspunkter.

Muligheden for uddannelse kan akkumuleres i op til tre år.

§ 20. Fornyelse af køre- og chaufførkort

Efter 1 års ansættelse har medarbejderen ret til betaling for fornyelse af køre- og chaufførkort. Ret til betaling gælder kun ved den retmæssige fornyelse, pt. hvert 5. år, og således ikke ved overtrædelser af gældende lov, hvor nye kort er påkrævet.

Medarbejdere med kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og førerkort, honoreres i lighed med andre. Der refunderes dog kun en gang pr. 5. år.

§ 21. Henvisning til overenskomsten

Virksomheder der henviser til denne overenskomst indgået med ATAX skal betale kr. 2,00 pr. time som indbetales til kompetencefonden.

§ 22. 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.

Hvis 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 fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

§ 23. 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 [ATAX](#). Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor [ATAX](#) 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 [ATAX](#). 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.

§ 24. Oplysninger om brug af underleverandører

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.

§ 25. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2025.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

Det er aftalt, at en af parterne kan bede om en fornyet forhandling. En fornyet forhandling kræver dog enighed mellem parterne.

Fredericia, den 26. september 2023

ATAX
Arbejdsgiverforening for Persontransport
Gert Mark

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2023-2025



**Overenskomst mellem ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport og
3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen**

Overenskomst for buskørsel

§ 1. Gyldighedsområde

Nærværende bestemmelser dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse buskørsel.

§ 2. Fællesbestemmelser

Følgende paragraffer fra "Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik" er gældende i denne overenskomst:

- § 4. Lønperiode
- § 7. Særlig opsparing
- § 10. SH-betaling
- § 12. Rådighedstillæg
- § 13. Pension
- § 14. Feriepenge/Feriefridage
- § 15. Opsigelse
- § 16. Fuldtids- og deltidsansatte
- § 17. Sygdom og barsel
- § 18. Faglig strid
- § 19. Uddannelse
- § 20. Fornyelse af køre- og chaufførkort
- § 21. Henvisning til overenskomsten
- § 22. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
- § 23. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde
- § 24. Oplysninger om brug af underleverandører

§ 3. Arbejdstid

Vagter kan aftales på henholdsvis en 4-, 5- eller 6-dages uge, samt der kan indgås lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Ved 4-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 9,25 timer.

Ved 5-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 7,40 timer.

Ved 6-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 6,17 timer.

Ved varierende ugentlig arbejdstid er minimum 32 timer pr. uge og maksimum 42 timer pr. uge. Plan for varierende ugentlig arbejdstid kan gennemføres for op til en periode af 6 uger.

§ 4. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til buskørsel kan alene udføres på timeløn, jf. denne paragraf.

Der afregnes mindst pr. halve time. For en medarbejder ansat med en beskæftigelse på 37 timer pr. uge, afregnes dagligt pr. 15 minutter.

Timelønnen udgør:

1. oktober 2023

kr. 175,93

1. oktober 2024

kr. 177,63

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 2. 1 forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer for arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 3. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2023	1. oktober 2024
1. og 2. time	kr. 34,38	kr. 34,93
3. time	kr. 49,83	kr. 50,63
Derefter	kr. 90,26	kr. 91,71

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2. Skulle den normale daglige arbejdstid udgøre mere end på en:

- 4-dages uge 9,5 timer
- 5-dages uge 8 timer

- 6-dages uge 7 timer

tilkendes der daglig overtid.

***Note:** Der er tale om en overenskomst hvor arbejde ud over 37 timer på en uge udløser overarbejde, men hvor man også kigger på den enkelte dag i forhold til overarbejde, da arbejde ud over 8 timer (i en 5-dages uge) udløser overarbejdsbetaling. Der kan dog ikke betales dobbelt for den samme overarbejdstime, altså både for dagen og ugen.*

Stk. 3.

Det er intentionen at alt overarbejde afspadsres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsring.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til ”negativ afspadsring”.

Negativ afspadsring kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsring i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsring.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsring kan opspares.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsring skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsring ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsring til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:

For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadsres i en opsigelsesperiode.

§ 6. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 8, mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

1. oktober 2023
kr. 35,56

1. oktober 2024
kr. 36,13

§ 7. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2025.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

Fredericia den 26. september 2023

ATAX
Arbejdsgiverforening for Persontransport
Gert Mark

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Protokollater

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg

Hvis den tiltrædende part har mere end 25 ansatte, kan der nedsættes et samarbejdsudvalg som skal bestå af medarbejdere og vognmænd, lige vægt. Regler for samarbejdets virke fastsættes efter aftale mellem de lokale vognmænd og medarbejdernes klub.

Efterfølgende fastsættes regler for sammensætningen.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation

I overenskomstperioden undersøges nærmere regler for etablering af en sikkerhedsorganisation ”branchemæssigt”.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Medarbejdere ansat ved ATAX's vognmænd kan vælge en tillidsrepræsentant. Der kan tillige vælges en suppleant, som fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Der kan vælges tillidsrepræsentant ved kørselskontorer/sammenslutninger af vognmænd med mere end 25 ansatte.

Hos enkeltstående vognmænd, der ikke er medlem af en sammenslutning, skal der være 6 ansatte for at vælge tillidsrepræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle ansatte medarbejdere, som er beskæftiget ved ATAX's vognmænd på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige organiserede 3F-medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år ved ATAX' vognmænd. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og herfra meddelt ATAX, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 3. 3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået uddannelsen for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra ATAX's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den nødvendige frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4. Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt – at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer, enten fordi de føler sig urettest eller af andre grunde ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klage eller henstillinger for den lokale ledelse (den tiltrædende part).

Tillidsrepræsentanten må ikke indlede drøftelser eller forhandling direkte med den enkelte vognmand.

Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved den lokale ledelses (den tiltrædende part) afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens udførelse af dennes påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten inden arbejdstids ophør meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Hvis der på den lokale ledelses foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid der medgår hertil, aflønnes med garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaf-tale.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager, og vognmanden har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 13 uger. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 7. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, før 3F har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen og skal afsluttes hurtigst muligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges hos en vognmand, og samtidig tilbydes ansættelse på uændrede ansættelsesvilkår hos en anden vognmand tilsluttet **ATAX**, bortfalder opsigelsesvarslet, jf. **stk. 6**, samt retten til fagretlig sagsbehandling, jf. **stk. 8**.

Stk. 8. Afskediges tillidsrepræsentanten fordi arbejdsmanglen giver tvungende grunde hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, jf. **stk. 10**, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen.

Stk. 9. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i henhold til **stk. 6**. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel i denne overenskomst.

Stk. 10. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden forpligtiget til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. Denne erstatning er endelig.

Stk. 11. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af dennes eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for **Arbejdsretten**.

Stk. 12. Suppleanten er omfattet af ovennævnte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i det omfang, suppleanten fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Stk. 13. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges ved en af ATAX's vognmænd, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 15. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. Der er mellem parterne enighed om at der er behov for en nærmere drøftelse af og bevågenhed i forhold til kørselskontorer og sammenslutninger vedr. valg af tillidsrepræsentanter og dennes virker i disse. Efter overenskomstens ikrafttræden udarbejdes der et nærmere kommissorium for dette arbejde mellem parterne.

Note: Organisationerne skal jf. stk. 7 indkaldes.

Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder

Stk. 1. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX og som har en overenskomst med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokaloverenskomst, omfattes uden særlig opsigelse af denne overenskomst.

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på ATAX's foranledning.

Stk. 2. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, følger altid den for det givne lokalområde gældende aftale.

Stk. 3. For foreninger, virksomheder og vognmænd, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, og hvor der ikke tidligere har været overenskomstdækning i det givne område gennemføres tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme (konverteres) eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 4. Foreninger og virksomheder som er nye vognmænd, følger altid den aftale for det pågældende lokalområde, skulle der ikke være overenskomstdækning i området, gennemføres forhandling til fastsættelse af indkørings-/afregningsprocent m.m. Sådanne forhandlinger sker på ATAX foranledning.

Protokollat 5. Løndumping

Stk. 1. 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 af-dækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) 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 tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog [stk. 4](#).

Tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor [ATAX](#) skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes møde mellem parterne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

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 [ATAX](#) på 3F's Transportgruppes begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. [ATAX](#) sender en kopi af denne henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, 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. 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, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller [Arbejdsretten](#).

Stk. 6. Organisationerne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Protokollat 6. Seniorordning

Stk. 1. 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.

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

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

Stk. 2. 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 mange dage man ønsker at afholde i det følgende kalenderår, og hvor vidt disse skal finansieres af særlig opsparing og pensionsmidler. 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.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår.

Stk. 3. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i 14 dages- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. En seniorfriday udgør betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Stk. 4. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Protokollat 7. Pauser

Parterne vil snarest optage drøftelser/forhandlinger med trafikskaberne vedr. problemstillingerne om placering af pauser.

Tilrettelæggelse af pauser

Parterne vil i overenskomstperioden se nærmere på muligheder for en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af pauser. I dag er så stor del af kørslen underlagt tredjepart (f.eks. trafikskaberne) og dermed har vognmanden eller chaufføren ingen indflydelse på tilrettelæggelse af pauser.

Intentionen er, at en pause ikke kan placeres før efter mindst 2 timer efter en påbegyndt vagt og aldrig senere end 4,5 timer efter en påbegyndt vagt.

Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere

Stk. 1. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat på timeløn aflønnes man efter præsterede timer, dog minimum timeantallet jf. ansættelsesbeviset

Stk. 2. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat har man ret til forholdsmæssig basisløn, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Stk. 3. Der er mulighed for ansættelse som afløser. Som afløser har man ret til forholdsmæssig basisløn i forhold til de præsterede timer, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Protokollatet 9. Bøderegulativ

3F's Transportgruppe har givet tilsagn om at drøfte dette i Transportgruppen. Fin-des der løsninger på andre overenskomstområder, skal ATAX "tilbydes" samme retningslinjer/regler.

Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger

Parterne er enige om, at der skal ske en gennemgang af tilpasningsprotokollaterne og herefter gennemføres lokalforhandling for at modvirke konsekvenserne ved nedlæggelse af de økonomiske foreninger.

Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt. Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter. 3F tager initiativ til at starte arbejdet op.

Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale

Der er mulighed for, efter nærværende overenskomst, at indgå aftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan virksomheden indgå lokale aftaler med 3F's lokale afdeling. Lokalaftalernes ikrafttræden forudsætter parternes godkendelse.

Protokollat 13. Lønspecifikationer

Der er mellem Parterne enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse vedrørende udarbejdelse af lønspecifikationer, med henblik på at dette bliver en del af overenskomsten.

Protokollat 14. Kommissorium om mulighed for timelønsoverenskomst, Drøftelse af registrering af arbejdstid samt vilkår for tillidsrepræsentanter

Der er mellem parterne enighed om, at der igangsættes et arbejde der minimum indeholder nedenstående kommissorier:

- Intentionen er at gennemføre mindst én forsøgsordning hvor der arbejdes hen mod en ren timelønsoverenskomst.
 - Arbejdet skal munde ud i en mulighed for at kunne etablere et eller flere forsøg, i overenskomstperioden, der arbejder med timelønsoverenskomst.
- Kommissoriet skal også drøfte mulighederne for at indarbejde genetillæg for medarbejdere der arbejder på basisløn.
- Kommissoriet skal drøfte mulighederne for elektronisk registrering af arbejdstid.
- Kommissoriet skal drøfte valgprocedurer for tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanters valgbarhed og hvordan tillidsrepræsentanter behandles.

Kommissoriet består af organisationsudvalget, og evt. tilforordnede.

Bilag 1. Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for chauffør under overenskomst mellem ATAX og 3F's Transportgruppe

Nærværende virksomhed:

CVR-nr. _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer: _____

By: _____

Tlf.: _____

Mail: _____

Ansætter herved:

Cpr.nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse:

Postnr.: _____

By: _____

Tlf.: _____

E-mail: _____

Kørekortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Chaufførkortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Førstehjælp: _____

Udløbsdato: _____

Øvrige kurser:

Ansættelsesdato: _____

Ansættelsen sker på fuldtid _____

Ansættelsen sker på deltid med et gennemsnitligt ugentligt timetal på: _____ timer.

Chaufføren er ansat som afløser: _____

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid er placeret som:

Fast dagvagt: _____

Fast aften-/nattevagt: _____

Skiftende dag-, aften- og nattevagt: _____

Efter vagtplan: _____

Chaufføren placerer selv sin ugentlige arbejdstid i den tid, han/hun har vognen til rådighed og er forpligtet til at sikre, at den ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode ikke overstiger 48 timer i gennemsnit.

Overenskomstforhold:

Nærværende ansættelse er omfattet af og reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATAX og 3F.

Arbejdssted:

Chaufføren ansættes på virksomhedens adresse.

Såfremt chaufføren har andet mødested end virksomhedens adresse angives dette:

Mødested: _____

Stillingsbeskrivelse:

Medarbejderen bliver ansat som chauffør. Chaufføren er ansat til at betjene virksomhedens kunder i al almindelighed, indenfor de kategorier chaufføren har erhvervet kørekort og kvalifikationsbevis til.

Ferie, feriefridage:

Overenskomstens bestemmelser og den til enhver tid gældende ferielov gælder for ansættelsesforholdet.

Feriefridage optjenes og afvikles som beskrevet i overenskomsten.

Lønnen:

Løn og øvrige vilkår reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem 3F og ATAX.

Lønnen er bagudbetalt og afregnes

_____ hver 14. dag over en 14-dages periode

_____ sidste bankdag i hver måned, opgjort månedsvis

_____ sidste bankdag hver måned opgjort i henholdsvis 4, 4 og 5 uger

Lønnen anvises til:

NEM-konto: _____

eller:

Bank: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

Chaufføren har pligt til at meddele vognmanden eventuelle ændringer i bankoplysninger.

Chaufføren er omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension pr.:

Dato: _____

Chauffør som er folkepensionist:

Chaufføren har nået folkepensionsalderen inden 1. oktober 2021 og er derfor ikke omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension: _____

Chaufføren har nået folkepensionsalderen efter den 1. oktober 2021: Og ønsker at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension _____

Obs: Ved sin underskrift herunder bekræfter chaufføren at være indforstået med, at såfremt indbetaling til arbejdsmarkedspension fravælges, fraskrives der også forsikringsdækning.

Chaufførens underskrift

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet er betinget af, at chaufføren er i besiddelse af en ren straffeattest og en ren børneattest.

Såfremt chaufføren ikke længere kan opnå fornyelse af de erhvervede og lovpligtige kvalifikationsbeviser, kørekort eller chaufførkort, anses ansættelsesforholdet for ophørt med øjeblikkelig virkning.

Såfremt chaufføren får frataget sit førerbevis uanset af hvilken grund, ophører ansættelsesforholdet ligeledes med øjeblikkelig virkning.

Ved almindelig opsigelse skal parterne følge de i overenskomsten gældende varsler.

Sygdom, barsel eller ulykke:

Ved sygdom, barsel eller ulykke forholdes som anført i overenskomsten.

Sygdom, der opstår i vagten, meddeles straks til virksomheden.

Såfremt chaufføren bliver uarbejdsdygtig grundet sygdom forud for vagtens påbegyndelse, meddeles det hurtigst muligt og senest 2 timer før vagtens påbegyndelse.

Alkohol mv.:

Indtagelse af alkohol, stoffer eller medicin med kørselsrestriktion umiddelbart før, i og i umiddelbar forlængelse af arbejdstiden, hvor chaufføren stadig er iklædt uniform må ikke finde sted. Overtrædelse betragtes som en grov misligholdelse af ansættelsesvilkårene, der kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Tavshedspligt:

Chaufføren er forpligtet til at iagttage tavshed om de forhold han/hun opnår viden om og indsigt i for så vidt angår kunder, øvrige ansattes og virksomhedens forhold.

Tavshedspligten består også efter chaufføren har fratrådt sin stilling.

Beklædning:

Chaufføren er forpligtet til at følge gældende beklædningsreglement.

Sikkerhedsmæssige forhold:

Chaufføren bekræfter ved sin underskrift at have modtaget orientering om de sikkerhedsmæssige forhold i virksomheden. Ved overfald/røveri el. lignende skal vognmanden uophørligt underrettes.

Ansættelseskontrakt:

Nærværende ansættelseskontrakt er udarbejdet i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf chaufføren og virksomheden hver har modtaget et underskrevet eksemplar.

Der er samtidig udleveret en kopi af den ovennævnte overenskomst.

Øvrige forhold:

Der er indhentet kopi af straffeattest: _____

Der er udleveret tillæg om vanvidskørsel: _____

Der er udleveret tillæg om privatkørsel: _____

Følgende ansættelseskontrakt er udleveret og underskrevet af medarbejderen og virksomheden senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Sted: _____ Dato: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Chaufførens underskrift: _____

Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel

1. Overført ferie

I henhold til fælles bestemmelser (§14 stk. 4) gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem ATAX og 3F's transportgruppe

Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferie afholdelsesperiode.

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 aftalte ferie er i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds)

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperiode 20____

2.2 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 Anden eller supplerende aftale

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået en aftale om feriens afholdelse, places 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

Bilag 3. Eksempler på overførsel af ferie

Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 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 arbejdsdage 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."



Arbejdsgiverforening for persontransport

Rosenlunds Alle 8

2720 Vanløse

Telefon 38 71 80 00

Telefax 38 71 83 00

dta-taxi.dk



Kampmannsgade 4, 1790 København V

Telefon 70 300 300

www.3f.dk