

2023-2025

Taxikørsel

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I (ATD)

og

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

3f-varenummer. 3023
DI nr. 794638



Dansk
Industri



Arbejdsgiverforeningen for
Taxivejere i
Danmark

OVERENSKOMST

Mellem

DI Overenskomst I (ATD)

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Gældende for

taxikørsel

3F-varenummer 3023

DI nr. 794638

INDHOLD

Forord	4
§ 1 Gyldighedsområde	5
§ 2 Arbejdstid	5
§ 3 Arbejdets tilrettelæggelse	6
§ 4 Provisionsløn	7
§ 5 Timeløn	8
§ 6 Lønningsperiode og lønudbetaling	10
§ 7 Andre generelle bestemmelser	10
§ 8 Pension	11
§ 9 Opsigelse	13
§ 10 Fratrædelsesgodtgørelse	14
§ 11 Ferie og særlig opsparing	15
§ 12 Seniorordning	18
§ 13 Dagpenge ved sygdom, ulykke og barsel	21
§ 14 Børns sygdom og børneomsorgsdage	26
§ 15 Tillidsrepræsentant- og Arbejds miljørepræsentantsregler	27
§ 16 Faglig strid	35
§ 17 Adgang til lønoplysninger	35
§ 18 Underleverandører	37
§ 19 Fornyelse af køre- og chaufførkort	38
§ 20 Lokale aftaler	38
§ 21 Frihed og løn under uddannelse	39
§ 22 Udviklingsfonde	39
§ 23 Kompetenceudvikling	40
§ 24 Nyoptagne virksomheder	42
§ 25 Varighed	43

Bilag 1	
Moms på hyrekørsel	44
Bilag 2	
Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	45
Bilag 3	
Kørsel i variabel bil.....	53
Bilag 4	
Seniorpolitik	54
Bilag 5	
Politisk samarbejde om dumping.....	55
Bilag 6	
Protokollat om kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche	57
Bilag 7	
Natarbejde og helbreds kontrol	59
Bilag 8	
Samarbejdsaftale	64
Bilag 9	
Implementering af Ligelønsloven	65
Bilag 10	
Elektroniske dokumenter.....	69
Bilag 11	
Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond....	70
Bilag 12	
Indbetaling og indberetning af pensionsbidrag	71
Bilag 13	
Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	73
Bilag 14	
Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen	75
Bilag 15	
Nyoptagne virksomheder	77

Bilag 16

Uddannelsesmålsætning.....	79
----------------------------	----

Bilag 17

Planlægning af vognløb	80
Bilag A. Aftale om ferieoverførsel.....	81
Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage.....	82

Bilag 18

Udvalgsarbejde om udvikling af Taxikørsel overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og løn	83
--	----

Bilag 19

Tilslutning til diverse udvalgsarbejder.....	84
--	----

Forord

Med denne udgave af ATD-overenskomsten er protokollaterne fra fornyelsen af ATD-overenskomsten marts 2023 indarbejdet.

Alle øvrige rettelser og ændringer er udelukkende af redaktionel karakter, og har ikke til hensigt at ændre forståelse eller fortolkning.

Henvisninger til love, bekendtgørelser, EU-direktiver m.m. er til den til enhver tid gældende udgave, medmindre andet er nævnt.

§ 1 Gyldighedsområde

Overenskomsten gælder for al kørsel i henhold til den til enhver tid gældende taxilov med tilhørende bekendtgørelser, herunder kørsel på hjemmebevilling udstedt i medfør af tidligere lovgivning.

§ 2 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale, effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, medmindre der er tale om afløserchauffører. Pr. måned andrager den normale effektive arbejdstid 160,33 timer.

Som faste chauffører betragtes chauffører med mere end 26 timers beskæftigelse pr. uge.

Stk. 2

Fast dag- eller nattjeneste kan aftales mellem vognmand og chauffør. Ændring af arbejdstiden skal varsles med opsigelsesvarslet, jf. § 9.

Stk. 3

Hvis vognen udebliver 1 time ud over normal skiftetid, kan chaufføren forlade skiftepladsen, men skal meddele vognmanden eller bestillingskontoret sit opholdssted. Når vognen indfinder sig på chaufførens opholdssted, er chaufføren forpligtet til at overtage vognen og fortsætte kørslen til sin normale vagts ophør. Den ventende chauffør skal aflønnes med garantibetaling gældende for dagvagt i ventetiden. Resten af vagten afregnes på normal vis, og den betalte ventetid udgår af lønberegningen. Hvis chaufføren ikke er disponibel ved vognens ankomst til opholdsstedet, bortfalder ovennævnte betaling. I tilfælde af mekaniske nedbrud har chaufføren ret til garantibetaling såfremt der ikke kan fremskaffes anden vogn.

Stk. 4

Ved værkstedsbesøg pålagt af vognmanden af længere varighed end 1 time betales garantibetaling gældende for dagvagt. Såfremt chaufføren anvises anden vogn tilsluttet samme bestillingskontor, bortfalder betalingen.

Stk. 5 Afspadsring af systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

Virksomheden kan, hvis det ikke har været muligt at opnå aftale om varierende ugentlig arbejdstid, iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsring.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opspart systematisk overarbejde skal afspadsres som hele fridage. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Opspart systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsring mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives chaufføren et varsel på mindst 6 gange 24 timer.

Afspadsring, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og chaufføren er enige herom.

§ 3 Arbejdets tilrettelæggelse

Stk. 1

Turnusordninger udarbejdet eller pålagt af offentlige myndigheder eller af bestillingskontoret eller vognmanden er bindende for parterne. Ved særlige lejligheder har chaufføren pligt til at udføre kørsel efter uddelte lister. Chaufførerne er pligtige til at overholde bestillingskontorets skriftlige reglementer og procedurer.

Stk. 2

Chaufføren har pligt til at udfylde trafikbogen korrekt – herunder at påføre klokkeslæt og taxameterets udvisende ved arbejdstids begyndelse og ophør – såfremt trafikbog anvendes. Anvendes elektronisk

trafikbog, skal chaufføren anvende de til enhver tid gældende regler for overgang til elektronisk trafikbog.

Stk. 3

Forgæves ture skal straks meldes til kontoret. Beløb og tidspunkt skal indføres i trafikbogen – såfremt trafikbog anvendes – med taxameterets udvisende. Fejlture fratrækkes den daglige afregningsseddel med taxameterets udvisende.

Stk. 4

Det påhviler chaufføren til stadighed at sikre sig, at vognen er i forskriftsmæssig stand. Såfremt han bliver opmærksom på fejl eller mangler ved vognen, skal vognmanden eller dennes stedfortræder uopholdeligt underrettes herom.

Stk. 5

Defekter, der medfører, at vognen ikke fylder lovgivningens krav, skal omgående udbedres. Chaufføren må ikke fortsætte kørslen, før udbedringen er sket.

Stk. 6

Rengøring og vedligeholdelse af vognen udføres i arbejdstiden og aftales i øvrigt chauffør og vognmand imellem.

Stk. 7

Afregning af indkørte beløb fra chauffør sker dagligt til vognmand personligt eller dennes stedfortræder mod kvittering, medmindre der foreligger anden skriftlig aftale.

§ 4 Provisionsløn

Stk. 1

Kørsel i køretøj med tilladelse til taxikørsel aflønnes med provisionsløn.

Afregningsprocenten er 46 %.

Garantibetalingen udgør pr. time 137,65 kr.

Garantibetalingen opgøres én gang pr. måned.

Garantibetalingen for en månedlig arbejdstid af 160,33 svarende til 22.069 kr. skal fremgå af chaufførens lønseddel.

Stk. 2

pr. 1. marts 2023 betales et månedligt tillæg på kr. 961, 98 pr. måned

pr. 1. marts 2024 forhøjes det månedlige tillæg med kr. 921, 89 pr. måned, til i alt kr. 1.883,87.

§ 5 Timeløn

Stk. 1

Der ydes timeløn ved nedenstående kørselsformer, såfremt kørslen foregår i køretøj, som ikke har tilladelse til taxikørsel:

- Kørsel i limousine.
- Kørsel i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik (OST-tilladelse).
- Kørsel i vogn med sygetransporttilladelse.
- Lægevagtskørsel.

Stk. 2

Timelønnen udgør

1.3.2023	1.3.2024
kr. 154,10	kr. 154,10

Stk. 3

pr. 1. marts 2023 betales et månedligt tillæg på kr. 961, 98 pr. måned

pr. 1. marts 2024 forhøjes det månedligt tillæg med kr. 921, 89 pr. måned, til i alt kr. 1.883,87.

Stk. 4

Arbejdsbestemt tillæg udgør kr. 4,95.

Stk. 5

Der ydes tillæg som følge af overarbejde ved kørsel efter denne bestemmelse i mere end 37 timer pr. uge. Satserne følger Turistoverenskomsten mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe.

Stk. 6

Satserne vedrørende forskudttidstillæg i Turistoverenskomsten mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe er gældende. Tillægget bortfalder, såfremt der ydes overarbejdsbetaling.

Stk. 7

Satserne vedrørende anciennitetstillæg til timelønnede i Turistoverenskomsten mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe er gældende.

Stk. 8 Lokalløn**a. Timeløn med lokalløn**

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normalt timelønnen efter stk. 2 tilsvarende.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle chauffører, grupper af chauffører eller enkelte chauffører.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan aftale indgås med den lokale afdeling af 3F.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de chauffører, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte chauffører i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på

baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af 3F (såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant) anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

§ 6 Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1

Lønudbetaling finder normalt sted torsdag aften pr. kontant eller check mindst en gang hver 14. dag. Ved indbetaling på lønkonto skal lønnen være til rådighed fredag morgen.

Stk. 2

Ved månedsaflønning skal lønnen være til rådighed den sidste bankdag. Senest den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres løn og eventuelle tillæg. Aflønningsperioder der er længere end 14 dage anses som månedsløn i relation til længden af opsigelsesvarsel i § 9.

Stk. 3

Hvis lønningsperioden forlænges, aftaler vognmanden og chaufføren en lempelig overgangsperiode.

§ 7 Andre generelle bestemmelser

Stk. 1

Ved ran og tyveri fra chaufførerne dækker vognmanden det beløb, der måtte være indkørt på taxameteret for den igangværende vagt. Vognmanden dækker herudover chaufførens byttepenge, dog maksimalt kr. 500,00.

Erstatning ydes kun, såfremt der uopholdeligt er foretaget politianmeldelse, og der ikke i øvrigt foreligger uagtsomt forhold.

Chaufføren må ikke efterlade penge i vognen.

Stk. 2

Af hensyn til sikkerheden må indtagelse af berusende midler og euforiserende stoffer mv. i arbejdstiden ikke finde sted, ligesom chaufførerne ikke må være under påvirkning af berusende midler og euforiserende stoffer ved vagtens start.

§ 8 Pension

Stk. 1

Pensionsordningen omfatter chauffører, der er fyldt 20 år, og som har 2 måneders anciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Stk. 2

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, fx 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.

Stk. 3

Pensionsbidraget i procent af den A-skattepligtige indkomst andrager følgende:

Arbejdsgiverbidrag	8,0%
Lønmodtagerbidrag	4,0%
Samlet bidrag	12,0%

Ændring pr. den 1.juni 2023: Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige løn. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%.

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

Stk. 4

I det i stk. 3 nævnte pensionsbidrag er indeholdt en sundhedsordning som administreres af PensionDanmark.

Stk. 5

Det samlede pensionsbidrag indbetales til PensionDanmark efter de derom gældende regler.

Stk. 6

Såfremt chaufføren fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan chaufføren vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer chaufføren ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen..

Stk. 7

Pensionsordningen indfases således for nye medlemmer af ATD:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget 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.

Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i Industriens Overenskomst. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i DIO I.

Overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.

§ 9 Opsigelse

Stk. 1 14-dags lønnet.

Efter 4 ugers beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 6 dage fra vognmanden og 3 dage fra chaufføren.

Efter 12 måneders beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet til 12 dage fra vognmanden og 6 dage fra chaufføren.

Stk. 2 Månedslønnet.

For månedslønnede gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Efter 3 måneder på månedsløn forøges varslet fra arbejdsgiversiden til 4 uger.

Opsigelse skal gives skriftligt. Såfremt chaufføren og/eller vognmanden ikke er til stede, skal opsigelsen ske ved anbefalet brev.

Stk. 3

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted. Pr. manglende opsigelsesdag betales der garantibetaling gældende for dagvagt, jf. § 4.

Stk. 4

Chauffører, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

Lønnen udgør garantibetaling i henhold til § 4.

§ 10 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

Såfremt en chauffør, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved chaufførens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse såfremt chaufføren ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis chaufføren er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3

Chauffører, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4

Såfremt chaufføren er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til bilag 13 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)

Anmærkning:

Bestemmelsen finder ikke anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§ 11 Ferie og særlig opsparing

Stk. 1

Ferie gives og holdes i henhold til den til enhver tid gældende Ferielov.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af ovennævnte overenskomst gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

Parterne har således i forbindelse med Ferieloven aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Chauffør og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage. Chaufføren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb. Se Bilag B. Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget chaufførens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Ferietillæg, der udbetales til chauffører med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratreden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for, ikke afholdt ferie.

Stk. 2 Feriekortaftale

Ferieregulativ mellem DI og 3F af 22. januar 2002 – med senere ændringer – er gældende.

Stk. 3 Lokalaftale om ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud, samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 4 Særlig opsparing

Chauffører omfattet af overenskomsten opsparer

1.3.2023	1.3.2024
5,0%	7,0%

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Chaufføren kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som chaufføren ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

Den enkelte chauffør og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb og ved fratræden.

Anmærkning: *Overenskomstparterne opfordrer til, at vognmanden tager initiativ til en dialog med chaufføren om mulighederne med særlig opsparing.*

Virksomhederne kan i lønnen, jf. §§ 4 og 5, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 11, stk. 4, fra regnet 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint).

Virksomhederne kan kræve optrapning af bidraget til særlig opsparing.

For så vidt angår de 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 pct. (fra 1. marts 2024 1,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 2,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 5 Feriefridage

Chaufføren har ret til i alt 5 feriefridage.

Feriefridage, der afholdes, skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter den til enhver tid gældende sats for garantibetaling.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb udbetales eventuelle ikke afholdte feriefridage med den til enhver tid gældende sats for garantibetaling svarende til 7,4 time pr. ikke afholdt feriefridag.

Chaufføren har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

Såfremt chaufføren ikke er beskæftiget hele ferieåret, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders ansættelse.

Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

§ 12 Seniorordning

Chauffører kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan chaufføren vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridage i § 11, stk. 5. Der kan kun udbetales beløb der er større end der indestår på kontoen.

Såfremt chaufføren ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 8, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på chaufførens seniorfrideskonto, der oprettes til formålet.

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

Chaufføren skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt chaufføren ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal chaufføren give besked om, hvor mange seniorfridage chaufføren ønsker at afholde i det følgende kalenderår. Disse valg er bindende for chaufføren og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Chaufføren kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af den nugældende seniorordning, kan der mellem virksomheden og den enkelte chauffør indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation holder chauffører på timeløn fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens chauffører på fuld lønsordningen trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori chaufføren er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I øvrigt gælder

- At der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler,
- At det ikke er muligt for den enkelte chauffør at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt
- At den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

PensionDanmark skal kun informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes i lønnen og der betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For faste chauffører udbetales for en seniorfridag en betaling svarende til garantibetaling gældende for dagvagt, jf. § 4, for 7,4 timer pr. vagt. For afløserchauffører foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

DI garanterer for beløbenes udbetaling

I kalendermåneder indeholdende seniorfridage vil seniorfridagene udgå af beregningsgrundlaget for retten til garantibetaling.

§ 13 Dagpenge ved sygdom, ulykke og barsel

Stk. 1

Sygedagpengeloven er gældende.

Stk. 2

Vognmanden betaler sygeløn ved sygdom og tilskadekomst til chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Chaufføren skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra vognmanden i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt chaufføren optager arbejder, når dette tilbydes denne.

Stk. 3

Sygeløn til chauffører ydes i arbejds giverperioden i indtil 35 dage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes vognmandens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværspæriode.

Sygelønnen er sygedagpengebeløbet suppleret op til fuld løn.

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægts tab, en chauffør har, når chaufføren i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg,
- holddriftstillæg,

- tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen.

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Hvis beregningsgrundlaget ikke kendes, anvendes en særlig fremgangsmåde.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 20.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes chaufførens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til chaufføren, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpenge-refusion i chaufførens løn.

Stk. 4

Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler vognmanden alene sygedagpenge i henhold til reglerne herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 5

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

Det er en forudsætning, at chaufføren anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 6

For børn født eller modtaget inden 1. juli 2023 gælder følgende:

Anmærkning: *For perioden frem til 1. juli 2023 følges principperne i overgangsordning for løn under barsel på DA/FH-overenskomstområdet.*

Til den fastansatte chauffør med 9 måneders anciennitet, der afholder barselsorloven, udbetaler vognmanden fuld løn under

barsel/adoption (barselsorlov) fra 4 uger før det forventede fødsels-tidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Under samme betingelser betales indtil 2 ugers løn under fædreorlov.

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

Betalingen i disse 16 uger svarer til fuld løn.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden foræl-der.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmin-dre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusi-onen måtte være mindre, nedsættes betaling til chaufføren tilsva-rende.

Anmærkning: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensi-onsbidrag jf. § 13, stk. 12

For børn født eller modtaget 1.juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 7

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

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

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Stk. 8

Under samme betingelser som i stk. 7 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).

***Anmærkning:** Den krævede anciennitet på 9 måneder efter ovenstående stk. 7 og 8 behøver ikke at være optjent i et uafbrudt ansættelsesforhold. Tidligere anciennitet en medarbejder måtte have optjent hos virksomheden skal således også medregnes ved opgørelsen af den konkrete anciennitet.*

Stk. 9

Under samme betingelser som i stk. 7 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 7, 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 indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

***Anmærkning:** Under de 10 ugers orlov efter stk. 7 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 13, stk. 12.*

Stk. 10

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se bilag 3.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 7, 8 og 9 varsles med 3 uger.

Stk. 11

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 20, stk. 2.

Stk. 12**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

Under de 14 ugers barselsorlov efter § 13, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til chauffører med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 13, stk. 7 første afsnit, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

Stk. 13

Alle virksomheder i arbejdsgiverorganisationer, der er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening, indgår i barselsudligningsordningen DA Barsel. Ordningen er obligatorisk for de overenskomstdækkede chauffører.

§ 14 Børns sygdom og børneomsorgsdage

Stk. 1 Børns sygdom

Til chauffører med mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i samme virksomhed indrømmes der frihed med en løn svarende til 7,4 timer af garantilønnen, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af chaufførens syge, hjemmeboende barn, der ikke er fyldt 14 år. Dette vilkår gælder alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af chaufførens arbejdsdag, og chaufføren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med garantiløn for provisionslønnede de resterende arbejdstimer den pågældende dag. For timelønnede er der ret til frihed med time-løn for de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har chaufføren ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men chaufføren kan få udbetalt et beløb svarende til garantibetalingen pr. time, dog maksimalt 7,4 timer, fra særlig opsparing, såfremt der er indbetalt hertil.

Chauffører og 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 der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men chaufføren kan få udbetalt et beløb svarende til garantibetalingen pr. time, dog maksimalt 7,4 timer, fra særlig opsparing, såfremt der er indbetalt hertil.

Stk. 2 Børns hospitalsindlæggelse

Til chauffører og chauffører under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at chaufføren indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Chaufføren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling som ved barns første sygedag, jf. stk. 1.

Stk. 3 Børneomsorgsdage

Chauffører med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

Chaufføren kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børn chaufføren har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men chaufføren kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 garantitime pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 11, stk. 4.

§ 15 Tillidsrepræsentant- og Arbejds miljørepræsentantsregler

Stk. 1 Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed med 5 chauffører eller derover vælger de dér beskæftigede chauffører af deres midte en chauffør til at være deres tillidsrepræsentant og som sådan deres talsmand over for vognmanden eller dennes repræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle chauffører, som er beskæftiget i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Anmærkning: Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentanter på brugervirksomheden.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte, dygtige chauffører, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt chauffører, der har arbejdet der længst.

Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og af 3F's Transportgruppe meddelt ATD, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at chauffører, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra ATD's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan disse heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå dem i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6 Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7 Samarbejde og opgaver

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme

et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de chauffører, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokale aftaler jf. § 20, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de chauffører der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan denne frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8 Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9 Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

Denne frihed medfører også aflønning, forudsat at sagen omhandler en af de chauffører, som vedkommende er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal denne forud herfor underrette

arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører skal senest dagen før underrette, med angivelse af tidspunkt og varighed.

B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

D. Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10 Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Når underretningen er sket henhold til stk. 9A, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten modtager et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for dennes varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettigede.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført 3F's Transportgruppes grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør

- ved et valggrundlag op til og med 49 personer kr. 9.000 pr. år,
- ved et valggrundlag mellem 50 og 99 personer kr. 16.500 pr. år,
- ved et valggrundlag på 100 personer eller derover kr. 33.000 pr. år.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

Anmærkning: *Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 15, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).*

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

Stk. 11 Klubformand

Hvis chaufførerne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 12 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Anmærkning: *En tillidsrepræsentant kan aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

Stk. 13 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal denne rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F's Transportgruppe har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 14 Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 9.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En chauffør, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om chaufførens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på chaufførens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har chaufføren ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har chaufføren ret til 6 ugers faglig opdatering.

Chaufføren modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. Fællesoverenskomstens § 31, stk. 4C.

Stk. 16 Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for chaufførernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

B. Tid til Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.

C. Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have adgang til it-faciliteter på samme måde som tillidsrepræsentanten på virksomheden jf. § 15 stk. 9, litra D

D. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

3F Transport giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

E. Samarbejde

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

§ 16 Faglig strid

Der henvises til de til enhver tid gældende regler for behandling af faglig strid i Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe.

§ 17 Adgang til lønoplysninger

Stk. 1 Formål

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 afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2 Udlevering af lønoplysninger

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3 Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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.

Anmærkning:

Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's

Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4 Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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 organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de chauffører, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende chauffører i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, 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 Fortrolighed

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, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Anmærkning:

Der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Det er et legitimt formål og må ikke forhindres med henvisning til Fortrolighedsbestemmelsen.

Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår

konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6 Evaluering

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

§ 18 Underleverandører

Stk. 1 Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

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.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2 Optagelse i DI

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 19 Fornyelse af køre- og chaufførkort

Vognmanden afholder de for en chauffør nødvendige udgifter til fornyelse af køre- og chaufførkort, såfremt chaufføren har været ansat hos vognmanden i 1 år på tidspunktet for fornyelse af chaufførkort.

Ret til dækning af udgifter gælder kun ved den retmæssige fornyelse, aktuelt hvert 5. år. Dette gælder, selvom chaufføren har kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og chaufførkortet. Ved overtrædelser af gældende lovgivning, hvor nye kort er påkrævet, dækker vognmanden ikke udgifterne til fornyelse/-generhvervelse.

Såfremt chaufføren indenfor en periode på 6 måneder fra køre- og chaufførkortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan vognmanden kræve udgifterne til udstedelse af køre- og chaufførkortet refunderet i fuldt omfang, idet refusion kan ske ved modregning i løn. Ved nyansættelse afholder chaufføren selv udgifterne til erhvervelse af køre- og chaufførkort.

Ved bortkomst af køre- og chaufførkortet afholder chaufføren selv udgifterne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport og chaufførens forsikring ikke dækker for et nyt køre- og chaufførkort.

§ 20 Lokale aftaler

Stk. 1

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige overenskomsten. Dog kan § 2, stk. 1, første punktum ikke fraviges.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.

I tilfælde af opsigelse skal den opsigende part foranledige forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingsmøde.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de ovennævnte anførte regler er iagttaget.

Anmærkning:

De i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

§ 21 Frihed og løn under uddannelse

Deltager en chauffør på virksomhedens foranledning i et kursus godkendt af overenskomstparterne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og garantibetalingen. Vognmanden betaler under kursusforløbet feriepenge og pension.

Overenskomstparterne anbefaler, at der herudover gives chaufførerne frihed uden løn til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Den enkelte chauffør har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

§ 22 Udviklingsfonde

Stk. 1 DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til DA/LO Udviklingsfonden er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2 Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker

handels- og transportbranchen i det danske samfund herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i DI's medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte chauffører og en øget indsats for, at chauffører kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Det er aftalt, at 0,05 kr. af de 0,10 kr., som bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond forhøjes med ved overenskomstforhandlingerne 2023, er øremærket til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen, jf. protokollat 23 til Fællesoverenskomsten om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser.

Herudover henvises til Bilag 11. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

§ 23 Kompetenceudvikling

Chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for chaufføren relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre chaufføren

inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til maksimalt kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor chauffører, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Alle chauffører gives ret til - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Det er en betingelse for at kunne udnytte den ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne.

Chaufføren udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Chauffører med mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden har under fornødent hensyn til virksomhedens forhold ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for FH/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Kompetenceudviklingsfond

Fondens bestyrelse er paritetisk sammensat af FH og DA.

Virksomheden indbetaler til fonden kr. 260,00 om året pr. fuldtidsmedarbejder.

Overenskomstparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet relevant overenskomstområde.

Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder i stedet for nærværende bestemmelse.

***Anmærkning:** Parterne er enige om at tilslutte sig § 31 i Fællesoverenskomsten omkring bedre muligheder for realkompetencevurdering.*

Uddannelse og samarbejde

Virksomheden afsætter 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves af og indbetales til LO/DA-kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af LO/DA-kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Overenskomstparterne kan i enighed vælge at oprette en særskilt uddannelses- og samarbejdsordning, at tilslutte sig en fælles uddannelses- og samarbejdsordning eller tilslutte sig en ordning oprettet på et andet overenskomstområde. Bestemmelserne for den ordning, som oprettes eller tiltrædes, træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

§ 24 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i ATD har overenskomst på taxiområdet med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af ATD's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, jf. dog stk. 2 og stk. 4.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i ATD, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3

Foreninger og enkeltvirksomheder som ved deres optagelse i ATD ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

§ 25 Varighed

Overenskomsten kan tidligst bringes til ophør 1. marts 2025.

Opsigelsesfristen er 3 måneder til en 1. marts, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 19. marts 2023

DI Overenskomst I v/DI

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Christian Strømlund

Jørn Hedengran

BILAG 1

Moms på hyrekørsel

Indføres der i overenskomstperioden moms på hyrekørsel skal afregningsprocenten genforhandles med henblik på at sikre chaufføren uændret indtjening.

BILAG 2

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a) **"Tidsplan for arbejdet"**
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b) **"Referencetimer og referencedage,"**
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c) **"Arbejds mønster"**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirkosomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til	7 kalenderdage

		lov, kollektiv aftale mv.	
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal	Individuelt	7 kalenderdage

	<p>arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om:</p> <p>1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer,</p> <p>2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og</p> <p>3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.</p>		
N	<p>Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.</p>	Individuelt	1 måned
O	<p>Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i</p>	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

	forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.		
--	--	--	--

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 6)

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 7)

Stk.1. Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse

C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

Stk. 2. Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af	Individuelt	Inden afrejse

	værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.		
--	--	--	--

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagrettlige system i henhold til Taxikørsel overenskomsten regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder

efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

BILAG 3

Kørsel i variabel bil

Kørsel i variabel bil kan udføres i såvel vogn med taxitilladelse som vogn med tilladelse til Offentlig Service Trafik (OST).

Variabel kørsel i OST

Variabel kørsel i OST kan afregnes på provision med en garanteret timebetaling minimum tilsvarende den til enhver tid gældende garantibetaling, for den til kørslen medgåede tid.

Betaling opgøres pr. påbegyndt halve time for en vagt.

Der er fastsat en afregningsprocent på 48%, der gælder i hele landet. Procentsatsen gælder alene for variabel kørsel i OST og er en fast procent der ikke reguleres automatisk.

Provision/garantibetaling kan afbrydes og afløses af rådighedsbetaling før og efter ture, når vognen befinder sig på sin hjemadresse eller chaufførens hjemadresse.

Rådighedsbetalingen starter fra det tidspunkt, hvor vognløbet åbnes og kan ikke afbrydes før vognløbet lukkes.

Rådighedsbetalingen udgør 25% af den garanterede timebetaling.

Variabel kørsel i taxitilladelse

Variabel kørsel kan afregnes på provision med den til enhver tid gældende afregningsprocent dog minimum den til enhver tid gældende garantibetaling for den til kørslen medgåede tid.

BILAG 4

Seniorpolitik

DI og 3F's Transportgruppe er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

Der er ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i Samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne vil fortsat overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

BILAG 5

Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1 Formål

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage aktivt til, at arbejdet på transportområdet foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til hver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at imødegå social dumping på transportområdet.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning national såvel som EU-ret skal overholdes.
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler.
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel.

Stk. 2 Indsats

Indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge en afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- løbende drøftelser parterne imellem,
- fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) eller regler om cabotagekørsel,
- en koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører,
- fælles udredninger og analyser og

- afholdelse af seminarer og konferencer.

Stk. 3 Koordinationsudvalg

Indsatsen koordineres i fællesskab af parterne i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes to gange om året, medmindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at tilrettelægge og koordinere indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

BILAG 6

Protokollat om kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche

De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og vildsomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det også bliver tydeligt, at en vej til job i branchen er gennem en erhvervsuddannelse.

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og loyal konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.

Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitament til styrkelse uddannelsesniveaue i branchen.

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Derfor revitaliseres arbejdet i parternes fælles uddannelsesudvalg, hvor ambitionen er at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen. Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokuserer på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for HTUS.

Parterne er enige om, at arbejdet i TUR fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.

BILAG 7

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale

arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt so år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2 Gravides natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024, under forudsætning af, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2. Herudover forudsættes, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2 og at der således vil være adgang til refusion.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 16, stk. 6. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3 Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter Bilag 1 i Fællesordning for arbejde i holddrift, mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe, punkt 1 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 4 Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 5 Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

Virksomheden indgår aftale med en "operatør", der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Det er ikke muligt for virksomheden selv at forestå gennemførelse af helbreds kontrollen.

Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere samt til de medarbejdere, der jf. arbejdstidsdirektivet eller deres respektive overenskomst er klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer, som parterne i regi af Branchearbejds miljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i folderen "Natarbejde og helbreds kontrol".

Virksomheden orienterer Arbejdstilsynet om gennemførelsen af helbreds kontrollen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom.

I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne i Bilag 7. Natarbejde og helbreds kontrol.

Lov om brug af helbreds oplysninger mv. på arbejdsmarkedet skal iagttages.

Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne i regi af

Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i "Spørgeskema til helbreds kontrol ved natarbejde". Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Operatøren gennemfører helbreds kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse. I tilfældet, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.

Forinden kontrollens gennemførelse skal medarbejderen have en beskrivelse af helbreds kontrollen og en række informationer, som fremgår af Lov om helbreds oplysninger mv. på arbejdsmarkedet. Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst to dage efter at have fået informationerne, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen, jf. Lov om helbreds oplysninger mv. på arbejdsmarkedet.

Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbreds kontrollen.
- Måling af blodtryk, vægt, hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
- Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema:

Hvad siger målingerne og testene?

Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.

Kombination af spørgsmål og gode råd.

- Rapport udfyldes under samtalen.

- Vurdering af medarbejderens "egnethed", herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- Gennemgang af rapport og udlevering af pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne i regi af Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros (BAU) har aftalt i "Natarbejde og skifteholdsarbejde".

Operatøren skal følge de regler der følger af arbejdstilsynets vejledninger om helbreds kontrol ved natarbejde.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrol, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

Stk. 6 Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol.

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.

BILAG 8

Samarbejdsaftale

Parterne har etableret et samarbejde med henblik på henvendelse til de relevante myndigheder og lovgivere for at udbrede "den danske model", hvor arbejdsmarkedets parter regulerer løn- og arbejdsvilkår i taxibranchen ved gensidige aftaler.

Dette er i erkendelse af, at taxibranchen, til trods for lovgivningsmæssig regulering, ikke er tilstrækkeligt overenskomstdækket.

Parterne er ligeledes enige om at etablere et samarbejde med henblik på, at arbejde for at der ikke etableres aftaler eller overenskomster indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, der på noget punkt er på lavere niveau end nærværende overenskomst.

BILAG 9

Implementering af Ligelønsloven

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

§ 1

Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3

Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1a.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3

Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2

En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2

En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2a

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3

En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4

En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2

Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6

Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen."

Ligelønsloven finder herefter ikke anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem parterne. Tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

I denne aftale indarbejdes ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

BILAG 10

Elektroniske dokumenter

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Medarbejderne skal varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

BILAG 11

Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden), jf. § 22, stk. 2, tilføres yderligere bidrag som følger:

- Transportens Udviklingsfond (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU.
- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppe bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 udgør bidraget kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 udgør bidraget kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til HTSK-fonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i HTSK.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, medmindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

BILAG 12

Indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

Med henblik på at få strammet op på proceduren for behandling af sager om manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag for virksomheder omfattet af overenskomster indgået mellem 3F's Transportgruppe og DI, har parterne indgået følgende aftale:

Sagsbehandling i PensionDanmark

Inden en sag overleveres til organisationerne sender PensionDanmark to rykkere til virksomheden.

- Den første rykker sendes den 17. i måneden med en frist for betaling på tre dage, hvis virksomheden ikke senest den 10. i måneden har indberettet eller indbetalt pensionsbidrag.
- Den anden rykker sendes den 26. i måneden med en ny frist på 3 dage, hvis virksomheden forsat hverken har indbetalt pensionsbidrag eller indberettet, at man har nul ansatte.

Hvis virksomheden inden ovennævnte frist indbetaler det skyldige pensionsbidrag eller indberetter, at man ikke har nogen ansatte, lukkes sagen hos PensionDanmark.

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

Fra 3F Transportgruppe modtager DI en begæring om, hvilke virksomheder som ønskes sagsbehandlet, og samtidig aftales et organisationsmøde mellem parterne.

DI orienterer skriftligt virksomheden om den foreliggende sag, og virksomheden pålægges at indbetale det skyldige pensionsbidrag med en frist på 14 dage, eller - hvis ingen ansatte er i virksomheden - at indberette nul ansatte.

Hvis virksomheden inden organisationsmødet indbetaler eventuelt skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, lukkes sagen og der sker ikke yderligere.

Hvis virksomheden trods DI's fornyede henvendelse fortsat ikke indbetaler skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, overgår sagen til behandling på det aftalte organisationsmøde.

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

Virksomheden pålægges endvidere en bod, der i førstegangstilfælde udgør 17% af det skyldige beløb dog minimum 1.000 kroner.

Bodsbeløbet stiger i anden- og tredjegangstilfælde til henholdsvis 25% af det skyldige beløb dog minimum 2.500 kroner og 33% af det skyldige beløb dog minimum 5.000 kroner. Gentagelsestilfælde opgøres indenfor en løbende periode på 36 måneder.

Hvis virksomheden ikke har ansatte, men har undladt at indberette dette, pålægges virksomheden at indberette nul ansatte.

Referaterne fra møderne udformes med henblik på, at 3F's Transportgruppe kan inddrive skyldige pensionsbidrag og eventuel bod direkte ved inkasso.

Sagen slutter, når virksomheden har betalt det manglende pensionsbidrag samt indbetalt den pålagte bod.

Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Det påhviler PensionDanmark at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af indbetaling og/eller indberetning til PensionDanmark. DI udarbejder en tekst, som PensionDanmark skal anvende som led i rykkerproceduren.

Aftalen træder i kraft fra og med pensionsindbetalinger for oktober 2014. Dog træder PensionDanmarks forpligtelse til at oplyse virksomhederne om de bodsmæssige forpligtelser først i kraft, når PensionDanmark har implementeret deres nye system. PensionDanmark giver parterne besked, så snart det sker.

BILAG 13

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne

omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

BILAG 14

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen

Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.

Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:

- a. sygemeldt eller
- b. afvikler ferie eller
- c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
- d. deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

2. Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:

- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.
- b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
- c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

BILAG 15

Nyoptagne virksomheder

§ 1. Særlig opsparing

Stk. 1 Optrapning af særlig opsparing

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har en særlig opsparing, eller tilsvarende ordningen, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med en lavere sats, kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing § 11, stk. 4 efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme sats som § 11, stk. 4, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2 - 4.

Virksomhederne kan i lønnen, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende særlige opsparing, jf. § 11, stk. 4, fraregnet 2 procentpoint.

Virksomheder er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 11, stk. 4, fraregnet 2 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 11, stk. 4.

For så vidt angår de 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 pct. (fra 1. marts 2024 1,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 2,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Et eventuel særligt tillæg eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlige tillæg.

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i ATD-overenskomsten, skal tages højde for, at der efter ATD-overenskomstens § 11, stk. 4 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Organisationsaftale om forståelse af det nye afsnit i ATD-overenskomstens § 11, stk. 4 om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om at ATD-overenskomstens § 11, stk. 4 vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelse lægger ud over 2 pct., i medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 2 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

BILAG 16

Uddannelsesmålsætning

Parterne er enige om at Fællesoverenskomstens protokollat 29, 33 og 35 fra overenskomstfornyelsen 2020 2023 finder anvendelse, såfremt der etableres en relevant erhvervsuddannelse for taxichauffører.

BILAG 17

Planlægning af vognløb

Parterne er enige om, at rammerne for planlægningen af arbejdstiden er afgørende påvirket af trafikskabernes udbud.

Overenskomstparterne er derfor enige om aktivt at understøtte, at de enkelte trafikskaber og andre relevante sikrer:

1. Kortlægning og synliggørelse af køreplaner og faktiske køretider
2. Bedre samarbejde mellem trafikskaber, operatører og chauffører om forbedring af køreplaner
3. Brug af nye værktøjer i køreplanlægningen
4. Målrettet kommunikation og dialog med både taxachauffører og passagerer

Overenskomstparterne er også enige om at understøtte dette ved blandt andet at støtte op, om muligheden for at ansøge Handels- og Transportens Udviklings- og Samarbejdsfond til initiativer, der kan fremme ovenstående fire anbefalinger.

Bilag A. Aftale om ferieoverførsel

Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at

_____feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

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.

Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage

Ferieafholdelsesperiode 1

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 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 dage 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.

BILAG 18

Udvalgsarbejde om udvikling af Taxikørsel overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og løn

Parterne er enige om, at udvikling og evt. ændring af overenskomstens §§ 2 og 4, under de rette forudsætninger, kan være til gavn for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er på denne baggrund enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden 2023 - 2025. Udvalget skal drøfte, om der kan ske udvikling og ændring af Taxikørsel overenskomstens § 2 og/eller § 4, således at dette både skaber fleksibilitet for virksomhederne og tryk for medarbejderne.

I forbindelse med OK2023 drøftede overenskomstparterne muligheden for, at udvikle lønbestemmelsen således, at overenskomstens præstationslønelement (nu provision) først blev aktiveret ved opnåelse af nærmere fastsatte individuelle mål for den enkelte medarbejder. Parterne drøftede også muligheden for at gentænke overenskomstens opgørelse af arbejdstid, således at arbejdstiden fremover opgøres i antal vagter og i mindre grad en månedlig arbejdstid.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet bør tage sit afsæt i overenskomstparternes drøftelser i forbindelse med OK2023 og at udvalget suppleres af repræsentanter fra virksomhederne og medarbejderne. Udvalgets sammensætning aftales i øvrigt parterne imellem.

Såfremt udvalget opnår enighed kan parterne indgå bindende aftale herom i overenskomstperioden. I den forbindelse nævnes, at det månedlige løntillæg, jf. overenskomstens §§ 4, stk. 2 og 5, stk. 3, blev aftalt som led i en overgangsordning indtil udvalgets resultater foreligger.

Tillægget er gældende i overenskomstperioden og parterne er enige om, at tillægget konverteres til en stigning i garantilønnen, jf. § 4 og i timelønnen, jf. § 5, såfremt udvalget ikke opnår enighed i perioden.

Udvalgsarbejdet indledes senest 1. oktober 2023 og afsluttet senest 31. oktober 2024, medmindre parterne aftaler andet.

BILAG 19

Tilslutning til diverse udvalgsarbejder

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejde mellem DIO II og 3F Transport vedrørende følgende udvalg:

- Vedrørende uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde (protokollat nr. 6 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende uddannelse for afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid (protokollat nr. 10 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende databeskyttelse (protokollat nr. 16 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende guidelines til et godt lokalt samarbejde (protokollat nr. 20 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende tydeliggørelse af løn (protokollat nr. 26 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende lønstruktur (protokollat nr. 27 til fællesoverenskomsten)
- Vedrørende opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste (protokollat nr. 31 til fællesoverenskomsten)

Når resultatet af ovenstående udvalgsarbejder foreligger, træder parterne sammen med henblik på tilretning og implementering.

2023-2025

Taxikørsel Overenskomst

794638-23

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk