

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Transportoverenskomst for chauffører, flyttearbejdere,
grænseoverskridende kørsel og dagrenovation

Transportoverenskomst

mellem



og



2010 – 2012



Forord

Transportoverenskomsten indeholder generelle bestemmelser gældende for samtlige medarbejdere, medens specielle bestemmelser for chauffører, flyttearbejdere, eksportchauffører, renovationsarbejdere og lærlinge findes i særlige overenskomster for hvert af de nævnte områder.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Indholdsfortegnelse

Transportoverenskomst, generelle bestemmelser	5
Chaufføroverenskomst	45
Flytteoverenskomst	48
Grænseoverskridende overenskomst.....	51
Dagrenovationsoverenskomst	61
Lærlingeoverenskomst (elever).....	69
Bilag 1. Ansættelsesaftale	86
Bilag 2. Funktionærlignende ansættelsesaftale	90
Bilag 3. Holddriftsaftale.....	93
Bilag 4. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere	97
Bilag 5. Aftale om ferieoverførsel.....	99

Protokollat vedr. betaling af førerkort.....	100
Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge.....	101
Protokollat om uddannelse	102
Protokollat om Kompetenceudviklingsfonden.....	103
Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse	107
Protokollat om Transportpolitisk udvalg	108
Protokollat om ferie.....	109
Protokollat om seniorpolitik.....	112
Protokollat om implementering af direktiv om vikararbejde.....	113
Protokollat om løndumping.....	114
Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.	117
Protokollat om forsøgsordninger.....	120
Protokollat om lager- og specialarbejde mv.....	120
Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten	121
Protokollat om forskudttidsbestemmelser.....	121
Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere	122
Protokollat om natarbejde	123

Transportoverenskomst, generelle bestemmelser

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde og definitioner.....	7
§ 2. Arbejdstid	8
§ 3. Fridage.....	10
§ 4. Særlig opsparing.....	12
§ 5. Børns hospitalsindlæggelse	12
§ 6. Barns første sygedag	13
§ 7. Barsels-, fædre- og forældreorlov	13
§ 8. Løn under sygdom.....	15
§ 9. Løn.....	16
§ 10. Pension	18
§ 11. Overarbejde	21
§ 12. Ansættelsesformular	22
§ 13. Funktionærlignende ansættelser	23
§ 14. Opsigelsesregler	26
§ 15. Fratrædelsesgodtgørelse	26
§ 16. Holddriftsaftale.....	27

§ 17. Tillidsrepræsentanter	27
§ 18. Lokale aftaler.....	31
§ 19. Kompetenceudvikling	31
§ 20. Uddannelsesfonde	33
§ 21. Aftale om social ansvarlighed	34
§ 22. Ferie.....	35
§ 23. Feriekortaftale	35
§ 24. Nyoptagne virksomheder	38
§ 25. Regler for behandling af faglig strid mv.	39
§ 26. Adgang til lønoplysninger.....	42
§ 27. Underleverandører.....	44
§ 28. Varighed	44

§ 1. Gyldighedsområde og definitioner

Stk. 1. Gyldighedsområde

Denne overenskomst er gældende for samtlige medarbejdere, der udfører arbejde i henhold til de mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F indgåede overenskomster.

Stk. 2. Definitioner

Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime, ligesom timelønnede medarbejdere ydes betaling på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage ved en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af indtægtstab på fridage.

Medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning

Ved medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdsuge eller måned, og som holder fri på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage uden afkortning af uge eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuldlønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuldlønsordning.

Lønningsperiode

Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning og har ikke betydning for, om medarbejderen er ansat på timeløn eller i henhold til fuldlønsordning.

Definition af fuld løn

Nedenstående definition af „fuld løn” anvendes i Transportoverenskomsten ved løn under sygdom, jf. § 8, barsels- og fædreorlov, jf. § 7, barns første sygedag, jf. § 6, børns hospitalsindlæggelse, jf. § 5, samt indirekte for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri på særlige dage jf. § 3 uden afkortning i uge eller månedslønnen og for acontoudbetaling for medarbejdere med opsparring på frihedskonto.

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde, og løn ikke kan beregnes og opgøres på normal vis, ligesom begrebet bruges til at angive den kompensation, medarbejderen i henhold til overenskomsten har ret til.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg for det antal timer indtil 37 timer pr. uge, som medarbejderen fast er antaget til. I fuld løn indgår følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- tillæg for arbejde på ubekvemme tidspunkter,
- holddriftstillæg,
- forskudttidstillæg og
- tillæg i henhold til produktivitetsfremmende lønsystemer, medmindre andet fremgår af den produktivitetsfremmende aftale.

Fuld løn omfatter ikke merarbejde, ekstraarbejde samt overarbejde, udover hvad medarbejderen er fast antaget til.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Ugentlig arbejdstid

For timelønnede og fuldlønnede er den normale effektive ugentlige arbejdstid 37 timer.

Timelønnede kan ansættes med under 37 timer ugentlig arbejdstid. Disse medarbejdere kan ikke indgå i varierende ugentlig arbejdstid, ligesom overenskomstens regler om afspadsering ikke er gældende, og der er intet opsigelsesvarsel fra lønmodtagerside.

Arbejdstiden er effektiv. Pauser er ulønnede, medmindre andet fremgår af de enkelte ansættelsesaftaler. Pausen eller pauserne inden for normal arbejdstid må højst andrage 1 time. Pauser placeres naturligt i forhold til arbejdstiden.

Stk. 2. Daglig arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og medarbejderne lokalt.

Hvis andet ikke er skriftligt aftalt, er den daglige arbejdstid for timelønnede og fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid 7,4 normaltime.

For fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid skal det fremgå af ansættelsesaftalen, hvilke dage der er arbejdsdage.

Stk. 3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan efter aftale mellem den stedlige tillidsrepræsentant på virksomheden eller den lokale afdeling af 3F og virksomhedens ledelse fastsættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Den varierende ugentlige arbejdstid må ikke overstige 44 timer.

Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastsættes for minimum 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Stk. 4. Afspadsering

Der er enighed om, at virksomheden og de ansatte som led i ansættelsesvilkårene kan fastsætte afspadsering af overarbejde, idet organisationerne anbefaler afspadsering i den udstrækning, det er foreneligt med virksomhedens tarv.

Overarbejde afspadseres time for time, og overarbejdstillægget udbetales løbende i forbindelse med overarbejdet.

Afspadsering sker for hele dage. Eventuelle overskydende timer udbetales.

Tidspunktet for afspadsering fastsættes mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

Tilgodehavende afspadseringstimer skal være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen, hvorefter eventuelle overskydende timer udbetales.

Hvis den ansatte fratræder, udbetales tilgodehavendet ved førstkommende løn-udbetaling.

Under afspadsering udbetales den opsparede timeløn samt eventuelt anciennitetstillæg.

Er afspadsering aftalt, kan afskedigelse på grund af manglende arbejde først finde sted, når al afspadsering er afviklet.

Medarbejderen skal have løbende kendskab til saldo på afspadseringsopsparing.

Stk. 5. Arbejde på ubekvemme arbejdstider

a. Der kan træffes aftale om placering af den daglige arbejdstid uden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00 efter nedenstående retningslinjer.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

- b. Forskydes arbejdstiden således, at den helt eller delvist starter eller slutter efter kl. 18.00 på hverdage, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2010	1. marts 2011
• Fra kl. 18.00 til kl. 23.00	kr. 33,45	kr. 34,10
• Fra kl. 23.00 til kl. 06.00	kr. 37,55	kr. 38,30

Forskudt arbejdstid kan kun lægges mellem mandag kl. 05.00 og lørdag kl. 05.00. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at tidsrummet for forskudt arbejdstid kan placeres fra søndag kl. 22.00 til fredag kl. 22.00.

- c. Ved etablering eller ophør af arbejde efter nærværende bestemmelse skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg.
- d. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning, og uden skyld, hindres i at fortsætte arbejdet, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med overarbejdstillæg.
- e. Kræves der i tilslutning til arbejdet efter disse regler udført overarbejde, betales der under sådant arbejde, foruden det i litra b nævnte tillæg, overarbejdstillæg, regnet ud fra den fastsatte arbejdstid.

§ 3. Fridage

Stk. 1. Friheden

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj efter kl. 12.00, Grundlovsdag efter kl. 12.00, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 2. Betaling

Medarbejdere på fuld lønsordning

Medarbejdere ansat på fuld lønsordning holder fri på ovennævnte dage uden afkorting i uge- eller månedslønnen.

Medarbejdere ansat på timeløn

Til medarbejdere ansat på timeløn henlægger arbejdsgiveren 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af frihed de nævnte dage. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse. For hver hele fridag udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. For 1. maj og Grundlovsdag foretages en forholdsmæssig beregning. Der kan ikke udbetales større beløb á conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – udbetales et á conto beløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen. Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen, og restbeløbet udbetales, idet dog forskudsbeløbet for 1. januar i alle tilfælde fradrages frihedskontoen for det foregående kalenderår.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 3. 1. maj og Grundlovsdag

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00 og Grundlovsdag efter kl. 12.00, og betales da med overtidssats. Såfremt der er fastlagt en midt-dagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes der igennem i midt-dagspausen uden særligt vederlag.

Stk. 4. Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Friheden regnes fra kl. 06.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag, ligesom det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med højeste overtidssats.

Stk. 5. Om feriefridage gælder følgende:

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en feriefri dag 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Hvis feriefri dagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, har medarbejdere ansat i henhold til fuld lønsordning ret til at få udbetalt 7,4 normaltime pr. ikke afholdt feriefri dag. Tilsvarende gælder, hvis feriefri dagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst, barsel eller medarbejderens fratræden. Har disse medarbejdere afholdt flere feriefri dage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løntilgodehavende.

§ 4. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefri dagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 5. Børns hospitalsindlæggelse

Medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 6. Barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der fra 1. januar 2012 frihed med fuld løn, jf. § 1, stk. 2, afsnit 4, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag, og under forudsætning af at medarbejderen endnu ikke har påbegyndt sit arbejde.

§ 7. Barsels-, fædre- og forældreorlov

Stk. 1. Barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under ”fædreorlov”.

Stk. 3. Forældreorlov

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren fuld løn dog maksimalt kr. 135,00 pr. time under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen af de resterende 3 uger ydes til faderen og/eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være min-

dre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

For medarbejdere der påbegynder forældreorlov 1. marts 2011 eller senere yder arbejdsgiveren i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 135,00 pr. time.

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. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Stk. 5. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

	Kr. pr. time	Kr. pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	5,50	890,00
Arbejdstagerbidrag	2,75	445,00
Samlet bidrag	8,25	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 8. Løn under sygdom

I sygdomstilfælde gælder reglerne i Lov nr. 247 af 23. marts 2010 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

Endvidere gælder følgende:

Stk. 1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren 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, materialelemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

Stk. 2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 1.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, incl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, incl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen be-

regnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn, jf. § 1, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

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

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

§ 9. Løn

Stk. 1. Produktivitetsfremmende lønsystemer

- a.** Med det formål at styrke de enkelte virksomheders konkurrenceevne og skabe en forøgelse af produktiviteten er organisationerne enige om at anbefale, at der indføres aflønningsformer, der er produktivitetsfremmende, til fordel for såvel virksomheden som de ansatte. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.
- b.** Sådanne lønformer, som bygger på bonus- eller merpræstationsprincipper, arbejds- og/eller meritvurdering udformet for medarbejderne enkeltvis eller for grupper af medarbejdere, erstatter tillægsbetalinger eller supplerer overenskomstens bestemmelser i øvrigt.
- c.** Såfremt virksomheden eller den pågældende gruppe af medarbejdere ønsker indført sådanne lønsystemer, optages forhandlinger herom i den enkelte virksomhed.
- d.** Eventuelle aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 2. Grundløn

Grundlønnen for nyansatte er kr. 108,65 pr. time. Pr. 1. marts 2011 forhøjes dette beløb til kr. 110,90 pr. time. Ugelønnen er kr. 4.020,05 pr. uge og pr. 1. marts 2011 kr. 4.103,30 pr. uge.

Stk. 3. Anciennitetstillæg

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden betales yderligere kr. 7,65 pr. time. Pr. 1. marts 2011 forhøjes dette til kr. 8,15 pr. time.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Stk. 4. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg.

Stk. 5. Faglært tillæg

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis („svendebrev”), får et tillæg på kr. 4,00 pr. time.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde (f.eks. chaufføruddannelse på chaufførområdet).

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

Stk. 6. Ungarbejdere

Til unge under 18 år betales følgende løn:

- Mellem 17-18 år kr. 86,92 pr. time (80% af grundlønnen, jf. § 9, stk. 2)
- Under 17 år kr. 65,19 pr. time (60% af grundlønnen, jf. § 9, stk. 2)

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovenstående til kr. 88,72 pr. time og kr. 66,54 pr. time.

Stk. 7. Lønafregning

- a. Der er adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg og personlige tillæg.
- b. Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

- c. Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.
- d. For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.
- e. Lønudbetalingen kan foregå kontant, pr. check eller gennem pengeinstitut.

Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til. Der skal på begæring indgås aftale om en kortvarig overgangsordning.

- f. Lønafregning skal foretages på formularer, som angiver arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse og lønmodtagerens CPR-nr. og navn og oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

§ 10. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Ansatte, der er fyldt 20 år, og

- i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en landsdækkende overenskomst med 3F Transportgruppen som part,

er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Pensionsstatser

- Bidraget udgør 12,0% af den A-skattepligtige indkomst.
- Arbejdsgiveren betaler 8,0% af bidraget.
- Lønmodtageren betaler 4,0% af bidraget.

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

Påbegyndt udbetaling af alderspension

Hvor PensionDanmark har meddelt arbejdsgiveren, at pensionselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension til en medarbejder, kan arbejdsgiveren herefter ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder. I stedet skal virksomhedens pensionsbidrag løbende udbetales sammen med den indtjente løn.

Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Stk. 2. Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for overenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark.

Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolles mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DTLs arbejdsgiverforening. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til PensionDanmark.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til 3F om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening.

Stk. 3. Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening, der forinden indmeldelsen i DTLs arbejdsgiverforening ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsterne mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Senest fra tidspunktet for DTLs arbejdsgiverforenings meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DTLs arbejdsgiverforening, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20% af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

For virksomheder, der på meddelelsestidspunktet er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, gennemføres optrapningen således:

- Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil et år efter indmeldelsen.
- Senest et år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragsats, jf. ovennævnte optrapningsskala.
- Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for

nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

- Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 4. Pension for personer ansat i fleksjob

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

- Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.
- Det er dog en forudsætning, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter er truffet nærmere aftale herom.
- Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.
- Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1. Timelønnede eller fuldlønnede med fastlagt daglig arbejdstid

Overarbejde betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

	1. marts 2010	1. marts 2011
• Timen før normal arbejdstids begyndelse	kr. 32,60	kr. 33,25
• 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør	kr. 32,60	kr. 33,25
• Derefter samt søn- og helligdage	kr. 79,95	kr. 81,55

Stk. 2. Fuldlønnede med ikke fastlagt daglig arbejdstid

Arbejde på hverdage udover 37 timer pr. uge betales med følgende tillæg ud over den gældende overenskomstmæssige timeløn:

	1. marts 2010	1. marts 2011
• 37 til 42 timer pr. uge	kr. 32,60	kr. 33,25
• Over 42 timer pr. uge, samt kl. 21.00 til kl. 05.00	kr. 79,95	kr. 81,55
• Søn- og helligdage	kr. 79,95	kr. 81,55

Overarbejdstimer indtil 42 timer pr. uge kan placeres mandag til lørdag fra kl. 05.00 til kl. 21.00.

Normaltimer mellem kl. 05.00 til kl. 06.00 og kl. 18.00 til kl. 21.00 udløser i alle tilfælde laveste overtidstillæg.

Stk. 3. Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted som følge af en af arbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

Stk. 4. Ved tilsigelse til arbejde, der ikke udføres i forbindelse med normal arbejdstid, kan der ikke afregnes for mindre end 4 timer.

§ 12. Ansættelsesformular

I henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 1, stk. 3, er underskrevne organisationer enige om, at denne bestemmelse om ansættelsesbeviser opfylder EF-direktiv 91/533/EØF.

Arbejdsgiveren skal, senest anden hverdag efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, give medarbejderen følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. 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, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.

4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. 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 disse parter er.
11. Øvrige væsentlige vilkår.

Overenskomstparterne anbefaler, at der anvendes en godkendt ansættelsesaftale. Se bilag 1. Ansættelsesaftale.

Parterne er enige om at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 8 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen kvittere for modtagelsen.

§ 13. Funktionærlignende ansættelser

Stk. 1. Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der for visse arbejdere med mere end 1 års anciennitet, ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinier:

- Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

- Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales med arbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne udarbejder i fællesskab en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Stk. 2. Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Det forudsættes, at lønnen som minimum, udgør hvad der er aftalt i kollektiv overenskomst mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte på funktionærlignende vilkår op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Stk. 3. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse.

Stk. 4. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at arbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidspunkt af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelses gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at arbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 5. Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 6. Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Stk. 7. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. Ferielovens § 23.

Stk. 8. Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er ansat i henhold til fuld-lønsordningen, jf. § 1, stk. 2.

Stk. 9. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom.

Stk. 10. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Stk. 11. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderne/arbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem DTLs arbejds giverforening og 3F.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinier.

§ 14. Opsigelsesregler

Stk. 1. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført har været beskæftiget uafbrudt på samme virksomhed i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister:

Fra arbejdsgiverside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede	Månedsvi- afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		7	14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14	28
• Efter 3 års anciennitet	14	28	45
• Efter 5 års anciennitet	21	42	60

Fra arbejderside: Antal kalenderdage ved	Time- lønnede	Fuld- lønnede	Månedsvi- afregning
• 0 til 9 måneders anciennitet		7	14
• Efter 9 måneders anciennitet	7	14	14
• Efter 3 års anciennitet	7	14	14
• Efter 5 års anciennitet	7	14	21

Stk. 2. Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

Stk. 3. For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelser betaler den skyldige til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstsmæssig opsigelse havde fundet sted.

Stk. 4. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 5. Medarbejderen betragtes som timelønnet, medmindre der er indgået skriftlig aftale om ansættelse på fuld lønsordning.

§ 15. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren

ved medarbejderens 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 medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen 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. Medarbejdere, 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. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Stk. 5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

***Anmærkning:** Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder 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.*

§ 16. Holddriftsaftale

Den mellem organisationerne aftalte holddriftsaftale er gældende (se bilag 3).

§ 17. Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed – eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 arbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige organiserede arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle organiserede arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når mindst en tredjedel af de dér beskæftigede organiserede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og meddelt DTLs arbejdsgiverforening for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

3F giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DTLs arbejdsgiverforenings 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 han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Samarbejde

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

Stk. 6. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han forelægge deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans kollegers pligt at forsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 7. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han 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. 8. Funktion i arbejdstiden

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 hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 9. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 8, afsnit 2 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han 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 retningslinier.

Stk. 10. Klubformand

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

Stk. 11. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation 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 mæglingssøgningens fremkomst.

Stk. 13. Opsigelsesvarsler 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 fratreden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 14. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. Sikkerhedsrepræsentanter

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. Europæiske samarbejdsudvalg

For medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

§ 18. Lokale aftaler

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås mellem tilidsrepræsentanten og ledelsen.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 2, stk. 4 og § 8, stk. 1.

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

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 lokal forhandling herom. For så vidt der ikke opnås enighed, behandles sagen ved et mæglingssmøde.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i afsnit 4 anførte regler er iagttaget.

§ 19. Kompetenceudvikling

Stk. 1. IKA-samtaler

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA). Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” i stk. 5. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 2. Læse-, skrive- og regnefærdigheder

Alle medarbejdere gives ret til, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, at deltage i en afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder, og der gives under samme konditioner en ret til at deltage i relevante læse-, skrive- eller regneuddannelsesforløb. Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Medarbejderen udbetales løn efter reglerne om ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” i stk. 5. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Stk. 3. Frihed til efter- og videreuddannelse

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Der kan dog ydes løn, der svarer til 85% af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn”. Det er dog en betingelse for at kunne udnytte denne mulighed, at Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg afholder omkostningerne forbundet hermed. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra Kompetenceudviklingsfonden eller virksomhedens uddannelsesudvalg tilgår virksomheden.

Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år) på den måde, at medarbejderen over for virksomheden før afslutningen af et beskæftigelsesår markerer, at han/hun ønsker at overføre sin uddannelsesrettighed eller dele heraf.

Stk. 4. Bisidder ved kompetence-/uddannelsesplan

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderne ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

Stk. 5. Aflønning under uddannelse

Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer sædvanlig overenskomstmæssig løn. ”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden.

Stk. 6. Forskudt tid og overtid

Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 7. Indtræden efter endt uddannelsestid

Efter endt uddannelsestid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet.

Stk. 8. Uddannelse uden for arbejdstiden

Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Uddannelse uden for normal arbejdstid, hvor medarbejderen skriftligt inviteres til at deltage, men ikke pålægges det, udløser ikke løn.

Stk. 9. Afskedigelse pga. omstruktureringer m.v.

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen 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.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden. Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimalt kr. 1.500,00. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

§ 20. Uddannelsesfonde

Stk. 1. Til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede uddannelsesfond betaler arbejdsgiveren kr. 0,31 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011 udgør bidraget kr. 0,36 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Til Godstransportområdets Uddannelses- og udviklingsfond indbetaler virksomheden, som er medlem af DTLs arbejdsgiverforening, kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. For virksomheder, der har tiltrådt overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening, udgør beløbet kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

§ 21. Aftale om social ansvarlighed

Stk. 1. Parterne er enige om, at virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

Stk. 2. De daglige arbejdsopgaver i virksomhederne bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således, at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere, der rammes af sygdom eller andre forhold, der medfører fravær, bør have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet m.v.

Stk. 4. Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

Stk. 5. Medarbejdere, der kommer ud i misbrugs- eller afhængighedsproblemer, bør hurtigst muligt tilbydes samtale om de personlige, sociale, økonomiske og jobmæssige konsekvenser af fortsat misbrug. I den forbindelse bør medarbejderen tilbydes støtte til afvænnning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske, uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

Stk. 6. Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i ustøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Stk. 7. Parterne anbefaler, at virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, er opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvridning, der kan opstå i denne forbindelse.

Stk. 8. Parterne henstiller til virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst at være åbne over for at medvirke til, at unge introduceres til branchen. F.eks. i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus arrangementer o.l.

Stk. 9. Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund m.h.t. alder, køn, etnisk oprindelse m.v.

Stk. 10. Parterne er enige om, at der, ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

§ 22. Ferie

Stk. 1. Ferie gives og holdes i henhold til Lov nr. 396 af 31. maj 2000 om ferie.

Stk. 2. Feriepenge kan udbetales op til en måned før feriens afholdelse. I tilfælde af betalingsstandsning indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet. I tilfælde af udmeldelse af arbejdsgiverforeningen er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen, der er indtjent indtil medlemsforholdets ophør, og meddelelse herom skriftligt er afgivet til 3F.

§ 23. Feriekortaftale

Idet Ferieloven, jf. seneste Lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, jf. dog stk. 6 til 9, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i loven givne bestemmelser om feriekonto.

Stk. 1. Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udbetales kontant, når ferie skal holdes.

Stk. 3. En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseændring.

Stk. 4. Senest samtidigt med årsopgørelsen får den fratrådte medarbejder fra virksomheden tilsendt et af hovedorganisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, cpr.nr. og adresse, optjeningsår og ferieår, samt det tidsrum inden for samme optjeningsår beskæftigelsen har varet, den ferieberettigede løn der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse der er opnået ret til. Herudover anføres det antal feriedage beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag, og at kortet taber sin gyl-

dighed ved ferieårets udløb. Kortet skal endvidere være forsynet med virksomhedens navn, adresse og cvr-nr.

Stk. 5. Har medarbejderen ikke haft hele den det løbende ferieår tilkommende ferie, får medarbejderen tillige udleveret et restferiekort som bevis for den feriegodtgørelse, der tilkommer medarbejderen for den del af ferien for det forudgående ferieår, medarbejderen endnu ikke har holdt. Restferiekortet skal indeholde de samme oplysninger som feriekortet og herudover oplysninger om den allerede udbetalte feriegodtgørelse, den tilgodehavende feriegodtgørelse samt det hertil svarende antal feriedage.

Stk. 6. Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af stk. 7 og 8.

Stk. 7. Ferieretten udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrunding sker til nærmeste halve feriedag.

Stk. 8. Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, jf. stk. 9, hvis denne kan dokumentere mindst 1.864 timers arbejde inden for de sidste 24 måneder hos pågældende arbejdsgiver.

Stk. 9. Feriegodtgørelse beregnes efter Ferielovens almindelige regler, dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening på kr. 906,87 og fra 1. marts 2011 kr. 923,52. Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering, også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

af ovennævnte sats.

Stk. 10. Lønmodtageren kan kræve feriegodtgørelsen udbetalt eller tilsendt af virksomheden 1 måned forud for datoen for feriens begyndelse mod indlevering eller indsendelse af sit feriekort.

Når lønmodtageren skal holde ferie, attesterer den pågældende lønmodtager selv på feriekortet og anfører datoen for feriens begyndelse samt antallet af feriedage der skal holdes.

Skal lønmodtageren ikke have hele ferien i sammenhæng, udbetaler virksomheden, der har udstedt kortet, det beløb, der nu er forfaldent til betaling og udleverer et nyt feriekort på det resterende beløb i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser.

Hvis lønmodtageren modtager en ydelse fra en a-kasse, skal a-kassen også attestere på feriekortet for datoen for feriens begyndelse samt antallet af feriedage der skal afholdes. Hvis vedkommende hverken er lønmodtager, selvstændig erhvervsdrivende eller værnepligtig på ferietidspunktet, skal kommunen attestere på feriekortet for feriens begyndelse samt antallet af feriedage der skal afholdes. A-kassens eller den kommunale forvaltnings identitet skal fremgå af det attesterede feriekort.

Lønmodtagere, der har optjent under kr. 500,00 i feriegodtgørelse, lønmodtagere over 67 år, personer der er fyldt 60 år og modtager pension efter Lov om socialpension eller oppebærer alders- eller invalidepension fra en godkendt pensionsordning samt efterlønsmodtagere, kan få feriegodtgørelsen udbetalt ved ferieårets start.

Lønmodtagere, der på grund af

- aftjening af værnepligt,
- deltagelse i aktiviteter, der følger af en kontrakt med Den Danske Internationale Brigade,
- sygdom,
- barsel, adoptionsorlov, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse,
- overgang til selvstændigt erhverv eller arbejde i hjemmet,

helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb 30. september at få udbetalt feriegodtgørelse svarende til hovedferien (15 dage) uden at holde ferie.

Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferie er holdt, hvis lønmodtageren på grund af de ovenfor nævnte forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden 1. maj i ferieåret.

Stk. 11. Feriegodtgørelse som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår i hvilket ferien skulle have været afholdt, tilfalder Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver og indbetales til:

Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Jyske Bank, Kt. nr. 5078-101 660-0

Undtaget herfra er dog feriepenge som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieårets udløb.

For lønmodtagere, som ikke er omfattet af en feriekortordning i henhold til en kollektiv overenskomst mellem nærværende parter, indbetales uhævet feriegodtgørelse til

Arbejdsmarkedets Feriefond
Hauser Plads 20, 4
1011 København K

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

Stk. 12. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.

Stk. 13. Tvistigheder der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 24. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Foreninger og enkeltvirksomheder som, ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening, er omfattet af overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således at organisationerne optager forhandlinger om hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen på DTLs arbejdsgiverforenings foranledning.

Stk. 2. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i DTLs arbejdsgiverforening ingen overenskomst, kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller lokalaftale har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 3. Der henvises i øvrigt til protokollat om overgangsordning til transportoverenskomst, protokollat om forskudt tid og protokollat om specialarbejdere.

§ 25. Regler for behandling af faglig strid mv.

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for DTLs arbejdsgiverforening.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer der deltager i forhandlingen, med angivelse af om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F-afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt, hvor DTLs arbejdsgiverforening har deltaget, af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående stk. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer 3F og DTLs arbejdsgiverforening begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. stk. 1, skal referatet vedlægges.

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

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssbe-
gæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd,
der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingssmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskri-
ves med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæg-
lingssmændene.

Stk. 3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løs-
ning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst el-
ler aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat an-
dre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisatio-
nerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter
at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig
voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab Arbejdsretten om at udpege en opmand
til at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest
anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses,
hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været
bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhand-
ling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og
modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest, og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet, til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt elektronisk.

Stk. 4. Organisationsudvalg

DTLs arbejdsgiverforening og 3F nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne eller en af 3F's afdelinger.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det overenskomstområde, den aktuelle sag vedrører.

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

§ 26. 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 afdekning 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 virksom-

heden, 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 Forbundet 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.

Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F Forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DTLs arbejdsgiverforening, skal der på 3F Forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DTLs arbejdsgiverforening på 3F Forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DTLs arbejdsgiverforening sender en kopi af denne henvendelse til 3F Forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan 3F Forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F Forbundet 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.

Stk. 6. Evaluering

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Ordningen om adgang til lønoplysninger bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

§ 27. Underleverandører

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en medlemsvirksomhed i DTLs arbejdsgiverforening, 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 Forbundet rette henvendelse til DTLs arbejdsgiverforening med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DTLs arbejdsgiverforening rette henvendelse til 3F Forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Optagelse i DTLs arbejdsgiverforening

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

§ 28. Varighed

Overenskomsten, der træder i kraft 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Chaufføroverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	46
§ 2. Løn.....	46
§ 3. Forskellige bestemmelser	47
§ 4. Varighed	47

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af den mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F gældende Transportoverenskomst, generelle bestemmelser.

Stk. 3. Nævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende chaufførarbejde.

§ 2. Løn

Stk. 1. Chauffører

a. Ud over grundlønnen i § 9, stk. 2, i Transportoverenskomsten betales et chaufførtillæg på kr. 14,50 pr. time.

Hermed er:

	1. marts 2010	1. marts 2011
• Timelønnen	kr. 123,15	kr. 125,40
• Ugelønnen	kr. 4.556,55	kr. 4.639,80

Efter 9 måneders ansættelse er:

	1. marts 2010	1. marts 2011
• Timelønnen	kr. 130,80	kr. 133,55
• Ugelønnen	kr. 4.839,60	kr. 4.941,35

b. For nyansatte uden brancheerfaring under oplæring i virksomheden udbetales alene grundløn pr. time, jf. § 9, stk. 2, i Transportoverenskomsten, så længe der er 2 på vognene.

Stk. 2. Personligt kvalifikationstillæg

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om personligt kvalifikationstillæg. Sådanne aftaler skal godkendes af organisationerne.

For chauffører, der ansættes til kørsel med anhænger og/eller kran, der fordrer certifikat, og chaufføren har de nødvendige kvalifikationer, udgør tillægget, hvor andet ikke aftales, kr. 3,80 pr. time.

§ 3. Forskellige bestemmelser

Stk. 1. Timelønnede chauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde der skal aflønnes for mindst 4 timer.

Stk. 2. Placering af den daglige arbejdstids begyndelse mellem kl. 06.00 og kl. 08.00 kan ændres indtil afslutning af den foregående dags arbejde.

Stk. 3. Ved overnatning uden for hjemstedet betales kost og logi efter godkendt regning, samt et udliggertillæg på kr. 85,00 pr. nat, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Hvor færgeoverfart indgår som led i transporten, er arbejdsgiveren berettiget til at lægge eventuelle spisepauser i færgetiden, hvor det er naturligt.

Stk. 5. I tilfælde af at chaufføren ikke er beskæftiget med kørsel, reparation, rengøring eller eftersyn af vogne, er han pligtig at deltage i alt forefaldende arbejde.

Stk. 6. Chauffører er ikke pligtige at deltage i af- og pålæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning eller lastning, men de skal dog være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Stk. 7. En chauffør skal ikke indgå som en mand af et akkordhold, uden at der herom træffes særlig aftale. Uenighed herom afgøres ved fagretlig behandling.

§ 4. Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Flytteoverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	49
§ 2. Løn.....	49
§ 3. Grænseoverskridende transporter.....	49
§ 4. Varighed	50

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af den mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F gældende Transportoverenskomst, generelle bestemmelser.

Stk. 3. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende flyttearbejde.

§ 2. Løn

Stk. 1. Parterne er enige om at anbefale indførelse af resultatlønssystemer, hvor der er egnet grundlag herfor.

Stk. 2. Ud over grundlønnen i § 9, stk. 2, i Transportoverenskomsten betales et flyttetillæg på kr. 21,50 pr. time.

Stk. 3. Der udbetales ikke chaufførtillæg, når chaufføren får udbetalt flyttetillæg.

Stk. 4. Der kan aftales kvalifikationstillæg i den enkelte virksomhed, og sådanne aftaler skal godkendes af overenskomstparterne. I kvalifikationstillægget kan indgå f.eks. følgende elementer:

- Byrdetillæg
- Pakmestertillæg
- AMU-kurser
- Gaffeltruckcertifikat
- Krancertifikat
- Lille og stort kørekort

§ 3. Grænseoverskridende transporter

Stk. 1. Såfremt der foretages grænseoverskridende transporter, aflønnes i henhold til gældende overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter. Ved af- og pålæsning udbetales forskellen mellem lønnen i den grænseoverskridende overenskomst og flyttearbejderlønnen.

Stk. 2. Såfremt der foretages rejse på anden måde end med flyttevogn, betales i henhold til § 4 i overenskomst vedrørende grænseoverskridende transporter.

§ 4. Varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Grænseoverskridende overenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	52
§ 2. Specialtransporter.....	52
§ 3. Tilsluttende transporter.....	52
§ 4. Aflønning.....	53
§ 5. Lørdage, søn- og helligdage	55
§ 6. Garantibetaling	56
§ 7. Visa og pas	56
§ 8. Arbejdsbestemmelser	57
§ 9. Ansættelse.....	57
§ 10. Sygdoms- og ulykkestilfælde	58
§ 11. Ferieberettigede løn	59
§ 12. Frihed/feriefridage.....	59
§ 13. Overenskomstens varighed	59

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Overenskomsten omfatter chauffører og medhjælpere, og er gældende for transporter til/fra og i udlandet, herunder lande i Østeuropa og lande uden for Europa.

Stk. 2. For kørsel med åbne vogne med grus, sand og sten samt for kørsel til og fra den dansk/tyske grænsezone ved landegrænsen og Østersø-havnene aflønnes i henhold til Chaufføroverenskomsten.

Stk. 3. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af den mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F gældende Transportoverenskomst.

Stk. 4. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 3 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold.

§ 2. Specialtransporter

Stk. 1. For specialtransporter, hvor kørsel kun må udføres i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 2. For specialtransporter, som indeholder påbud om en generel nedsættelse af hastigheden med mere end 20 km i timen i forhold til den tilladte hastighed, betales normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

Stk. 3. Såfremt der for en specialtransport sker en kombination af stk. 1 og stk. 2, betales der normaltimeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten fra arbejdets påbegyndelse og til tidspunktet, hvor specialtransporten er afsluttet, jf. princippet i nærværende overenskomsts § 4.

§ 3. Tilsluttende transporter

Stk. 1. Aflønning for kørsel i Danmark kan finde sted efter denne overenskomst, når arbejdet udføres af chauffører, der aflønnes i henhold til denne overenskomst, og kørsel finder sted i forlængelse af eller forud for en grænseoverskridende transport.

Stk. 2. Såfremt en chauffør i forbindelse med eksportkørsel til/fra udlandet skal foretage en tilsluttende tur, kan betalingen for kørslen ikke afbrydes i Danmark uanset bestemmelserne i § 4, og den samlede tur kan aldrig være under 20 timer.

Stk. 3. Der kan kun være én tilsluttende tur forud for udkørsel og efter hjemkomsten over grænsen.

Stk. 4. Hvis denne bestemmelse bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 4. Aflønning

Stk. 1. Timeløn

Grænseoverskridende kørsel aflønnes med døgnbetaling samt timebetaling for overskydende timer.

Døgnbetaling

Døgnbetaling 24 timer kr. 809,66

Rejsegodtgørelse kr. 455,00

I alt kr. 1.264,66

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til kr. 832,16

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden
forhøjes ”døgnbetaling 24 timer” til kr. 883,71

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 911,21

Som faglært eksportchauffører udgør ”døgnbetaling 24 timer” kr. 923,71

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 951,21

Overskydende timer

Overskydende timer, pr. time kr. 33,73

Rejsegodtgørelse kr. 18,96

I alt kr. 52,69

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 53,63

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden
forhøjes timelønnen til kr. 55,78

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 56,93

Som faglært eksportchauffører udgør timelønnen	kr.	57,45
Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til	kr.	58,60

Denne betaling regnes fra tidspunktet for arbejdets/transportens begyndelse. Det vil sige fra det tidspunkt, hvor arbejdet/transportens begyndelse angives af vognmanden, og til det tidspunkt hvor transporten/arbejdet er afsluttet.

Arbejdet/transporten og betalingen kan altid afbrydes på ansættelsesstedet. Betalingen kan tillige afbrydes på chaufførens bopæl, såfremt chaufføren har mindst 3 timers ophold i hjemmet, eller opholdet sker på chaufførens foranledning.

Ansættelsesstedet er vognmandens hjemsted, medmindre andet fremgår af ansættelsesformular.

Såfremt der forekommer ophold i transporten, og chaufføren i denne forbindelse på vognmandens foranledning foretager rejse til hjemmet, fortsættes aflønningen til chaufførens ankomst til hjemmet, ligesom hjem- og udrejsen betales af vognmanden. Aflønningen påbegyndes igen ved chaufførens afrejse fra hjemmet.

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelser og døgnbetalinger. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til ovennævnte timesats.

Stk. 2. Kilometertakst

Ud over det i stk. 1 nævnte beløb ydes der et tillæg pr. kørt kilometer:

- Enmands-betjening 0,5768 kr. pr. km
- Tomands-betjening pr. mand 0,3193 kr. pr. km
- Ved lærlings deltagelse 0,4223 kr. pr. km

Kilometerafstande afregnes efter speedometer på grundlag af det antal km, der er nødvendige for transporterens gennemførelse.

Stk. 3. Korte ture

Eksportkørsel med en varighed på under 15 timer aflønnes med en særlig timesats på kr. 84,31 pr. time. Herudover betales den i stk. 2 nævnte kilometertakst. Hvis turen afbrydes på virksomhedens foranledning, starter en ny tur.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 85,81.

Efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden forhøjes timesatsen til kr. 89,25. Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 91,08.

Som faglært eksportchauffører udgør timesatsen kr. 91,91. Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 93,75.

Stk. 4. På- og aflæsning

Såfremt virksomheden forlanger, at chaufføren udfører arbejdsopgaver ud over normal af- og pålæsning, betales et tillæg på kr. 74,26 pr. time. Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 75,57.

Stk. 5. Lønningsperiode

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller månedsafregning.

Der træffes i det enkelte tilfælde aftale om formen for omlægningen af lønningsperioden.

Lønnen udbetales i den uge, der følger efter lønningsperiodens afslutning.

For månedslønnede udbetales lønnen senest sidste bankdag i måneden.

Lønudbetaling kan finde sted kontant, ved check eller ved indbetaling til pengeinstitut.

Acontoafregning kan finde sted efter aftale mellem parterne.

DTLs arbejdsgiverforening og 3F fastlægger indholdet af de kørselsrapporter, der kan godkendes.

Chaufføren har pligt til at aflevere 2 eksemplarer af rapporten til vognmanden, der har pligt til at udlevere det ene eksemplar som lønspecifikation eller som bilag hertil til chaufføren.

Der skal altid medfølge lønspecifikation ved lønudbetaling, uanset om chaufføren har udfyldt kørselsrapport eller ej.

Udarbejdelse af kørselsrapporter kan ske elektronisk, dog må chaufførens muligheder for kontrol af lønafregningen ikke forringes.

§ 5. Lørdage, søn- og helligdage

Stk. 1. Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3, nævnte beløb betales i forbindelse med lørdage, ydes et tillæg på kr. 15,80 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 24.00.

Stk. 2. Hvor det i § 4, stk. 1 til stk. 3, nævnte beløb betales i forbindelse med søndage samt danske søgnehellidage, ydes et tillæg på kr. 15,80 pr. time. Betalingen erlægges i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 20.00.

Ved flere sammenhængende helligdage betales fra kl. 00.00 til kl. 24.00, dog ikke for den sidste søn- og helligdag.

Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 16,12.

§ 6. Garantibetaling

Stk. 1. Chauffører og medhjælpere, der i henhold til § 1 udfører fast eksportkørsel, er i en 4-ugersperiode (faste kalenderuger à 5 døgn) garanteret en mindsteindtjening på kr. 14.500,00 excl. rejsegodtgørelse.

Stk. 2. Chauffører og afløsere, som ikke er fast beskæftiget ved eksportkørsel i samme firma, er garanteret en mindsteindtjening på kr. 725,00 excl. rejsegodtgørelse pr. fulde døgn (dog minimum 1 døgn) samt for eventuelle overskydende timer i henhold til den i § 4 nævnte timebetaling.

Stk. 3. Den i stk. 1 nævnte garantibetaling reduceres ved chaufførens afholdelse af ferie med antallet af afholdte feriedage (maksimalt 5 døgn pr. uge) samt ved sygdom med antallet af sygedage (maksimalt 5 døgn pr. uge). Såfremt chaufføren ønsker afholdelse af frihed, reduceres garantibetalingen med det antal døgn, som er nødvendige for afholdelse af denne frihed, dog maksimalt 5 døgn.

Stk. 4. Hvor garantibetalingen bliver anvendt på en uhensigtsmæssig måde, er organisationerne enige om at drøfte de konkrete eksempler med henblik på at borteliminere disse.

§ 7. Visa og pas

Udgifter til visa til transport i udlandet og nødvendige vaccinationer betales af vognmanden. Hvis passet er udstemplet, eller det er nødvendigt for chaufføren at have 2 pas for at udføre sit arbejde, betales passet af vognmanden.

§ 8. Arbejdsbestemmelser

Stk. 1. Chaufførerne har ikke pligt til at deltage i på/aflæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning og lastning, men de skal være behjælpelige med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de således modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

Chaufføren kan ikke uden forudgående aftale med vognmanden indgå som en mand på akkordhold.

Stk. 2. Chaufføren er ansvarlig for varens rette anbringelse på vognen i henhold til Færdselslovens bestemmelser.

Stk. 3. Når chaufføren udfører vognvask og andet forefaldende arbejde på eller med udgangspunkt i ansættelsesstedet, betales for den hertil medgåede tid i henhold til Chaufføroverenskomstens normaltimelønssats.

Stk. 4. Chaufføren er altid ansvarlig for lastvognens indvendige rengøring, når den befinder sig uden for ansættelsesstedet. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 5. Chaufføren er altid ansvarlig for den indvendige renholdelse af førerhuset. Betalingen for dette arbejde er indeholdt i aflønningen i henhold til § 4.

Stk. 6. Chaufførens fraværperiode fra ansættelsesstedet kan ikke overstige 28 dage. Fraværperioden kan dog fraviges, såfremt der er tale om 1 transport tur/-retur.

§ 9. Ansættelse

Stk. 1. Chaufføren er efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse ansat til fast arbejde, hvorefter det gensidige opsigelsesvarsel er 1 uge. Chaufføren er i en opsigelsesperiode altid garanteret 1 normal overenskomstmæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten. Opsigelsesvarslerne er følgende:

Fra arbejdsgiverside:

- | | |
|--|----------------------------|
| • 3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse | 7 kalenderdages opsigelse |
| • Efter 9 mdr. | 14 kalenderdages opsigelse |
| • Efter 3 år | 28 kalenderdages opsigelse |
| • Efter 5 år | 42 kalenderdages opsigelse |

Fra arbejdside:

- 3 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 7 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 14 kalenderdages opsigelse

Stk. 2. Ved ansættelse med månedsviis lønafregning gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra arbejdsgiverside:

- 0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 28 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 45 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 60 kalenderdages opsigelse

Fra arbejdside:

- 0 til 9 mdrs. uafbrudt beskæftigelse 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 9 mdr. 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 3 år 14 kalenderdages opsigelse
- Efter 5 år 21 kalenderdages opsigelse

Stk. 3. Der kan aftales funktionærlignende ansættelsesvilkår efter retningslinier aftalt mellem organisationerne.

Stk. 4. For tilsidesættelse af det gensidige opsigelsesvarsel, betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten et beløb svarende til en normal overenskomstmæssig ugeløn i henhold til Chaufføroverenskomsten.

§ 10. Sygdoms- og ulykkestilfælde

Stk. 1. Ved sygdoms- og ulykkestilfælde henvises til Transportoverenskomstens § 8, løn under sygdom, idet overenskomstparterne er enige om, at fuld løn udgør max. 5 gange døgnbetaling pr. uge, jf. § 4.

For medarbejdere med mere end 9 mdr. anciennitet udgør fuld løn:

- Pr. 1. marts 2010 kr. 1.338,71 pr. døgn
- Pr. 1. marts 2011 forhøjes ovennævnte beløb til kr. 1.366,21 pr. døgn

Stk. 2. Udgifter til sygehusophold ved tilskadekomst og sygdomstilfælde i udlandet samt hjemtransport af den syge betales af arbejdsgiveren. Eventuel refusion af udgifterne fra eksisterende forsikringer tilkommer virksomheden.

§ 11. Ferieberettigede løn

Stk. 1. De i Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F indeholdte regler om ferie og feriegodtgørelse er også gældende for nærværende overenskomst.

Stk. 2. Der udbetales en rejsegodtgørelse på p.t. kr. 455,00 for bilagsfri udgifter, jf. statens regler, efter 24 timers fravær samt yderligere 1/24 af p.t. kr. 455,00 for overskydende timer. Der ydes hverken feriegodtgørelse eller fridagsbetaling af disse beløb.

§ 12. Frihed/feriefridage

Medarbejder beskæftiget med grænseoverskridende kørsel afholder frihed/feriefridage i henhold til Transportoverenskomstens § 3, som medarbejder ansat på timeløn.

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Acontoudbetalinger for Juleaftensdag og Nytårsaftensdag kan ikke modregnes i garantibetalingen, jf. § 6.

Såfremt chaufføren arbejder Juleaftensdag og Nytårsaftensdag, udbetales såvel acontoudbetaling som sædvanlig løn.

§ 13. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

Anmærkning: Overenskomstens virkemåde og fortolkning

Parterne er enige om straks at nedsætte et paritetisk sammensat udvalg til behandling af opståede tvivlsspørgsmål i forbindelse med overenskomstens virkemåde og fortolkning. Hver af parterne kan når som helst forlange udvalget sammenkaldt. Dette udvalg kan behandle og i givet fald ændre tekster. Såfremt det paritetisk sammensatte udvalg ikke opnår enighed, kan der udpeges en formand/opmand for udvalget for løsning af problemet.

Parterne er enige om, at det paritetiske udvalg nedsættes med op til 4 personer fra hver side.

Anmærkning: Modernisering af overenskomsten

Overenskomstparterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde med henblik på en modernisering af overenskomstens bestemmelser vedrørende grænseoverskridende transporter.

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at eventuelle ændringer er omkostningsneutrale for virksomhederne.

Eventuelle ændringer kan, såfremt parterne bliver enige herom, træde i kraft i overenskomstperioden.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Dagrenovationsoverenskomst

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	62
§ 2. Aflønning.....	62
§ 3. Akkordtakster	63
§ 4. Slamsugning	65
§ 5. Arbejdstid	65
§ 6. Ventetid	66
§ 7. Ansættelsesforhold	66
§ 8. Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse	67
§ 9. Fridage.....	68
§ 10. Varighed	68

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Denne overenskomst gælder i såvel Provinsen som i København.

Stk. 2. Nævnte arbejde er vedrørende løn- og arbejdsforhold omfattet af den mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F gældende Transportoverenskomst.

Stk. 3. Nedennævnte bestemmelser, der enten fraviger eller supplerer den i stk. 2 nævnte overenskomst, er gældende for nærværende overenskomstforhold vedrørende dagrenovation.

§ 2. Aflønning

Stk. 1. Udover grundlønnen i § 9, stk. 2, i Transportoverenskomsten betales et renovationstillæg pr. time

	1. marts 2010	1. marts 2011
• for nyansatte på	kr. 30,85	kr. 30,85
• og efter 9 måneder på	kr. 38,50	kr. 39,00

Stk. 2. Såfremt der er mulighed for at udføre arbejdet i akkord, udlægges distrikterne efter følgende hovedregler:

Sække

- a.** I bydistrikter med lukkede komprimatorvogne andrager udbæringstallet 1.050 sække pr. mand pr. uge.
- b.** I blandede distrikter, landsbyer o.l. med lukkede komprimatorvogne andrager udbæringstallet 1.000 sække pr. mand pr. uge.
- c.** Forannævnte normer er standardnormer, der med overenskomstparternes godkendelse kan fraviges, når de lokale forhold giver anledning hertil.

Spande på hjul

- a.** Afhentning af beholdere på hjul fra standplads til standplads i blandede distrikter, landsbyer og lignende med lukkede komprimatorvogne andrager normtallet 800 pr. mand pr. uge.
- b.** Afhentning af beholdere på hjul fra standplads til standplads i bydistrikter med lukkede komprimatorvogne andrager normtallet 850 pr. mand pr. uge.

- c. Afhentning af beholdere på hjul, hvor beholderen hentes på standplads og stilles ved skel mod vej i blandede distrikter, landsbyer og lignende med lukkede komprimatorvogne, andrager normtallet 1.000 pr. mand pr. uge.
- d. Afhentning af beholdere på hjul, hvor beholderen hentes på standplads og stilles ved skel mod vej i bydistrikter med lukkede komprimatorvogne, andrager normtallet 1.050 pr. mand pr. uge.
- e. For afhentning af beholdere på hjul fra skel mod vej og aflevering ved skel mod vej i blandede distrikter, landsbyer og lignende med lukkede komprimatorvogne andrager normtallet 1.400 pr. mand pr. uge.
- f. For afhentning af beholdere på hjul fra skel mod vej og aflevering ved skel mod vej i bydistrikter med lukkede komprimatorvogne andrager normtallet 1.450 pr. mand pr. uge.
- g. Forannævnte normer er standardnormer, der med overenskomstparternes godkendelse kan fraviges, når de lokale forhold giver anledning hertil.
- h. Hvis den tid, der bruges i en lønningsperiode, til tid pr. dag pr. medarbejder og ved kørsel i by og land, fraviger med mere end 5% af det brugte gennemsnit på 35%, optages der lokale forhandlinger.

Nye indsamlingsordninger

Hvor der indføres nye indsamlingsordninger eller genbrugsordninger, foretages der opmåling af tidsforbruget, og de pågældende opmålinger lægges til grund for udbæringsnormen.

§ 3. Akkordtakster

Stk. 1. Akkordaflønnning beregnes i henhold til de fastsatte udbæringstal på grundlag af den i § 2, stk. 1, anførte løn, der udbetales pr. uge for de fastsatte udbæring pr. mand pr. uge.

Stk. 2. Overudbæring

For overudbæring betales i overenskomstperioden følgende pr. tømning:

Overudbæringer plus indkøring på helligdage:

Udbæringsnorm	1. marts 2010	1. marts 2011
• 800	7,36	7,49
• 850	6,92	7,05
• 1.000	5,87	5,99
• 1.050	5,59	5,69
• 1.400	4,20	4,28
• 1.450	4,05	4,14

Kørsel på helligdage:

Udbæringsnorm	1. marts 2010	1. marts 2011
• 800	8,26	8,41
• 850	7,77	7,92
• 1.000	6,61	6,74
• 1.050	6,29	6,40
• 1.400	4,71	4,80
• 1.450	4,55	4,65

Betaling for overudbæringer dækker samtidig overarbejdsbetaling.

Stk. 3. Betaling for tømning af minicontainere

- 300 l kr. 5,10 pr. tømning
- 400 l kr. 5,60 pr. tømning
- 600 l kr. 6,10 pr. tømning
- 800 l kr. 6,60 pr. tømning

For arbejdet med foring af containere med plastic eller lignende betales pr. foring kr. 0,40.

Såfremt tømning af minicontainere foretages sammen med tømning af sække eller spande på hjul i akkord, indgår minicontainere i antallet af tømninger, der kan udføres, inden der udløses overudbæringspris for sække eller spande på hjul.

Stk. 4. Hvor afstanden fra renovationsområdets midte til aflæsningsstedet overstiger 5 km, ydes et tillæg til poseprisen på 2,5 øre, over 10 km ydes 3,5 øre og over 15 km ydes 4,0 øre. Tillæggene er ikke procentgivende. Ved afstande over 20 km optages der forhandling mellem parterne.

Stk. 5. Ved udførelse af dagrenovationsarbejde fra bebyggelser af særlig karakter, f.eks. rækkehuse mv., hvor en del af poserne skal bortføres over en afstand på mere end 45 m fra vognens standplads, skal der stilles håndtrukne transportvogne indrettet til formålet til rådighed.

Stk. 6. Såfremt en sådan vogn ikke stilles til rådighed, og ved ejendomme hvor en sådan vogn ikke er praktisk anvendelig, ydes et tillæg til poseprisen på 4,5 øre ved afstand over 45 m og 9,0 øre over 70 m.

§ 4. Slamsugning

Stk. 1. Ved arbejde med slamsugning, højtryksspuling og indsamling af kemikalieaffald betales samme tillæg som i § 2.

Stk. 2. Nyansatte uden erfaring med arbejde i tillægsoverenskomstens område oppebærer ikke ovennævnte tillæg i de første 3 måneders ansættelse.

Stk. 3. Ved arbejde med åndedrætsværn, faldstammer over 1. sals niveau, i tanke, kanaler, på stiger, tage, skorstene og lignende udbetales yderligere et tillæg på kr. 8,75 pr. time.

Stk. 4. Der kan i det enkelte firma aftales rådighedsvagter, tilkaldevagter. Sådanne rådighedsvagter betales med minimum kr. 18,00 pr. time. Ved arbejde i vagtperioden betales der for den faktiske tid i henhold til gældende overenskomst.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Arbejdet kan påbegyndes i distrikterne kl. 04.30, og arbejderne møder på plads eller i garage i så god tid, at arbejdet i distrikterne kan påbegyndes rettidigt.

Tømningsarbejdet i distrikterne skal udføres i en periode afbrudt af en spisepause på en halv time på alle ugens hverdage, og på søgnehellidage i det omfang en forsvarlig tømning af distrikterne gør det nødvendigt.

Stk. 2. Arbejdet udføres på den måde og fra det tidspunkt, som er fastsat i de til enhver tid gældende kommunale regulativer, politivedtægter og sundhedsvedtægter. Arbejdet skal, medmindre uforudsete hindringer indtræffer, være tilendebragt hurtigst muligt.

Stk. 3. Såfremt der i overenskomstperioden sker ændringer i de nugældende regulativer, politivedtægter eller sundhedsvedtægter, skal der optages forhandling mellem overenskomstparterne om ændring af overenskomstforholdet på baggrund af de skete ændringer i arbejdets udførelse.

Stk. 4. Det nævnte tidspunkt kan fraviges efter aftale mellem parterne, således at det kan påbegyndes senere eller tidligere, såfremt der måtte være behov herfor, bl.a. på baggrund af arbejdets særlige karakter, kommunale regulativer, sundhedsvedtægter, politivedtægter mv.

Stk. 5. Arbejdet i distrikterne består i udbæring og bortkørsel af det affald, som i henhold til kommunens bestemmelser skal fjernes.

§ 6. Ventetid

Stk. 1. Opstår der afbrydelser i arbejdsgangen af en af arbejderne utilregnelig årsag, f.eks. ved at en bil bryder sammen, skal der, når arbejdet udføres i akkord, og hvis afbrydelsen varer mere end en halv time, ydes ventetidsbetaling til arbejderne for ventetiden ud over den første halve time, idet dog yderligere afbrydelser samme dag altid betales som ventetid. Ventetid betales i henhold til Chaufføroverenskomstens normaltimeløn.

§ 7. Ansættelsesforhold

Stk. 1. Antallet af mandskab til betjening af køretøjerne fastsættes efter vognmandens skøn eller eventuelt efter forhandling mellem parterne.

Stk. 2. Arbejdere, der kun beskæftiges enkelte dage, aflønnes i henhold til det antal tømninger, der udføres den pågældende dag, med et tillæg på kr. 3,00 pr. dag, idet dog hele uger betales med ugeløn.

Stk. 3. Mandskabet ansættes på timeløn med fuld tid, og afregning kan finde sted som uge, 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning

Stk. 4. Bestemmelsen om det gensidige opsigelsesvarsel på en uge er ikke gældende i de første 14 hverdages ansættelse, i hvilken periode ansættelsesforholdet kan bringes til ophør ved hver dags afslutning.

I sådanne tilfælde aflønnes arbejdet forholdsmæssigt efter antallet af arbejdsdage, dog således, at der ikke ydes daglønstillæg til sådanne arbejdere. Fra arbejdsgiverside forhøjes opsigelsesvarslet

- efter 1 års uafbrudt beskæftigelse til 14 dage,
- efter 3 års uafbrudt beskæftigelse til 21 dage,
- efter 5 års uafbrudt beskæftigelse til 28 dage.

§ 8. Arbejdets tilrettelæggelse og udførelse

Stk. 1. Mandskabet er ansvarligt for eventuelle skader der måtte opstå på affaldsstativer eller ejendomme ved dagrenovationens udførelse, såfremt de opståede skader skyldes uforsvarlig adfærd under arbejdets udførelse.

Stk. 2. Vognmanden tilrettelægger arbejdet og fastlægger distrikterne, og vognmanden eller den, han delegerer sin myndighed til, har ansvaret for arbejdets udførelse i distrikterne og vognens forsvarlige læsning og pasning, og alt hvad der til hører.

Stk. 3. Mandskabet er endvidere ansvarligt for dagrenovationens punktlige udførelse, og eventuelle bøder eller erstatninger for mangelfuld tømning påhviler de arbejdere, der har haft med det pågældende arbejde at gøre. Giver en arbejders opførsel under arbejdet i distrikterne anledning til gentagne berettigede klager fra kommunens side, kan vognmanden afbryde arbejdsforholdet uden varsel.

Stk. 4. Når affaldet formindskes om sommeren, må vognmanden ikke af den grund afskedige den medhjælp, der normalt er beskæftiget ved køretøjet.

Stk. 5. Efter aflæsningen af det sidste daglige læs kører vognen direkte tilbage til garage eller plads. Når vognen er eftersat og rensat og anbragt på plads, er arbejdstiden til ende.

Stk. 6. Forglemmelser eller andre fejl ved tømningerne, som skyldes mandskabet, skal rettes uden betaling, også selv om dette medfører overarbejde.

Stk. 7. Mandskabet har pligt til at give meddelelse om ændringer i udbæringsantallet og ændringer af arbejdsforholdene i ejendomme i øvrigt.

Stk. 8. Mandskabet skal give vognmanden meddelelse om defekt materiel i distrikterne og må ikke selv kassere stativerne.

Stk. 9. Mandskabet må ikke træffe private aftaler om opsamling af sammenfejet affald eller bortkørsel af affald med vognmandens vogne, og heller ikke uden for arbejdstiden udføre arbejde som er vognmandens område.

Stk. 10. Mandskabet har ansvaret for omhyggelig pasning og betjening af alle dele af det til rådighed stillede materiel.

Stk. 11. Formanden skal holde den daglige kontakt med vognmanden om kørselsforholdene samt modtage klager. Formanden skal ligeledes holde afdelingslederen underrettet om alle uregelmæssigheder i distrikterne, ligesom han skal

udfylde arbejdssedler en gang hver 14. dag. Formanden får stillet telefon til rådighed af vognmanden.

Stk. 12. Papirsække, som går i stykker under tømningen, skal medtages af mandskabet, som skal foretage oprensning og opfejdning.

Stk. 13. Mandskabet får udleveret 2 sæt arbejdstøj og 1 sæt regntøj. Efter et års ansættelse vil 1 sæt arbejdstøj blive udskiftet. Såfremt den ansatte arbejder ved sin afgang fra selskabet har været ansat under 1 år, afleveres alt udleveret arbejdstøj til selskabet. Såfremt afgang fra selskabet finder sted efter 1 års ansættelse, afleveres det sidst udleverede sæt arbejdstøj til selskabet.

Endvidere udleverer arbejdsgiveren 1 sæt arbejdshandsker pr. kvartal.

§ 9. Fridage

Medarbejderne er omfattet af Transportoverenskomstens bestemmelse vedrørende frihed for medarbejdere ansat på timeløn.

§ 10. Varighed

Overenskomsten, der træder i kraft 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

Anmærkning: Modernisering af overenskomsten

Overenskomstparterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde med henblik på en modernisering af overenskomsten vedrørende dagrenovation.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schøning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Lærlingeoverenskomst (elever)

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver / DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde.....	71
§ 2. Lokalt samarbejde	71
§ 3. Organisationernes påtaleret	71
§ 4. Den normale arbejdstid	71
§ 5. Arbejde i holddrift.....	71
§ 6. Mødepligt under skoleophold.....	71
§ 7. Skoleforberedelse og uddannelsesevaluering	72
§ 8. Lønforhold.....	72
§ 9. Arbejde på forskudt tid.....	73
§ 10. Voksenlærlinge.....	73
§ 11. Frihed/feriefridage.....	74
§ 12. Overarbejde	74
§ 13. Ferie.....	75
§ 14. ATP.....	75
§ 15. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, pension og afspadsring	76
§ 16. Løn til færdiguddannede	76
§ 17. Grænseoverskridende transporter.....	76
§ 18. Befordring.....	77
§ 19. Ikrafttræden og ophør.....	77

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale gælder for lærlinge i virksomheder, der gennemfører en af transport- og logistikområdets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse som er godkendt af organisationerne.

§ 2. Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes, eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F's lokalafdeling medvirke ved sagens behandling. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelse.

§ 3. Organisationernes påtaleret

Klager over mangelfuld uddannelse forelægges for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelse og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

§ 4. Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporterne tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 5. Arbejde i holddrift

For elever gælder de samme regler og tillæg for arbejde i holddrift, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 6. Mødepligt under skoleophold

Lærlingene er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen. Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter

skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfri dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

§ 7. Skoleforberedelse og uddannelsesevaluering

Stk. 1. Lærlingene skal, i de perioder hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning, det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

Stk. 2. Lærlingen har ret til en samtale med arbejdsgiveren og den uddannelsesansvarlige, før hver skoleperiode påbegyndes. Her evalueres i fællesskab den forudgående skole- og praktikperiode m.v.

§ 8. Lønforhold

EUD-lærlinge aflønnes efter nedenstående satser:

	1. marts 2010	1. marts 2011
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 81,58	kr. 83,62
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 72,39	kr. 74,20
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 64,17	kr. 65,77
EGU-elever aflønnes med	kr. 56,38	kr. 57,78

Ved lønindplacering af lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale med virksomheden om delkompetenceforløb eller afstigningsforløb i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, tages der udgangspunkt, i hvordan lærlingen skulle have været indplaceret ved et forløb afsluttende med sædvanlig svendep prøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 3.500,00. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler m.v. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Parterne er enige om, at medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til, at sådanne refusionsordninger vedtages.

§ 9. Arbejde på forskudt tid

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 10. Voksenlærlinge

Medarbejdere, der påbegynder ”Meritvejen” eller et andet særligt tilrettelagt voksenerhvervsuddannelsesforløb, får under uddannelsesforløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstområde.

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid. Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

For disse medarbejdere gælder i øvrigt, at de efter uddannelsen indtræder i virksomheden med de samme rettigheder som før påbegyndelsen af voksenlærlinge-forløbet, medmindre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør med overenskomstmæssigt varsel.

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærlingeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

Voksenlærlingebegrebet i denne aftale svarer til det voksenlærlingebegreb, der anvendes i AER-reglerne.

Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion i.h.t. AER-reglerne for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge.

§ 11. Frihed/feriefridage

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage er de samme, som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuld lønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkortning af den i § 8 anførte løn.

§ 12. Overarbejde

Stk. 1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan pålægges overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

Stk. 2. Der udbetales tillæg til elever efter samme regler som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere.

Stk. 3. Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 4. Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde

for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg, jf. stk. 1, hvis overarbejdet varer mere end en halv time.

§ 13. Ferie

Stk. 1. Lærlingene er omfattet af Ferielovens bestemmelser.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. Ferielovens § 26.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normal-lønnen i henhold til de i § 8 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

Stk. 3. Den årlige ferie udgør 5 uger (30 hverdage). I de i parentes angivne hverdage er inkluderet lørdage. Hvor ferie gives delt på virksomheder med 5-dages uge, svarer således 5 arbejdsdage til en uges ferie.

Stk. 4. I det første hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har lærlingen ret til ferie, som angivet i stk. 3.

Stk. 5. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt inden for de første 2 måneder af et ferieår, dvs. inden 1. juli, har lærlingen også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i stk. 4 og stk. 5 angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 7. Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 31. marts, har lærlingen, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i § 8 angivne løn for de feriedage, som de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse for, dog højst for 1 uge.

§ 14. ATP

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16 år.

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 15. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, pension og afspadsering

Stk. 1. Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, pension og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2. Lærlinge der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning har pr. 1. marts 2011 krav på forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

§ 16. Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin, som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til områdets overenskomst.

§ 17. Grænseoverskridende transporter

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til § 8. For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

1. marts 2010	Timeløn	Rejse- godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 19,12	kr. 18,96	kr. 38,08	kr. 913,92
Næstsidste år	kr. 15,49	kr. 18,96	kr. 34,45	kr. 826,80
Tredjesidste år	kr. 12,33	kr. 18,96	kr. 31,29	kr. 750,96
1. marts 2011	Timeløn	Rejse- godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 19,97	kr. 18,96	kr. 38,93	kr. 934,32
Næstsidste år	kr. 16,24	kr. 18,96	kr. 35,20	kr. 844,80
Tredjesidste år	kr. 13,00	kr. 18,96	kr. 31,96	kr. 767,04

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsbetalinger. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til § 8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af rejsegodtgørelsen, der er omfattet af Ligningsrådets regler (p.t. kr. 455,00), jf. dog bestemmelsen § 13, stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 18. Befordring

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til AER's regler (AER: Arbejdsgivernes Elevrefusion).

§ 19. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2010 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2012.

København, den 10. marts 2010

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Morten Schønning Madsen

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schønning Madsen

Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening

og

Landsorganisationen i Danmark

§ 1.

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisationernes organisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2.

Stk. 1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i ”Norm for regler for behandling af faglig strid” eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i ”Normen”, § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisationes forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsninger nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiserede foreninger, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3.

Stk. 1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2. Uoverensstemmelse, om hvorvidt der består overenskomst, afgøres af Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse, om hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4.

Stk. 1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Stk. 3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5.

Stk. 1. Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren, efter samråd med den pågældende, kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den arbejdsgiveren, i medfør af stk. 1, tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår.

Stk. 3. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

Protokollat

Parterne er enige om, at såfremt Hovedaftalens § 5 skulle vanskeliggøre organisatoriske ændringer på arbejdsmarkedet, er man indstillet på at drøfte en løsning heraf.

Protokollat vedrørende § 5

Hovedorganisationerne er enige om at lade den eksisterende § 5 og tilhørende protokollat i Hovedaftalen udgå med henblik på at bringe Hovedaftalen i overensstemmelse med ændringen af foreningsfrihedsloven, jf. lov nr. 359 af 26. april 2006.

Parterne er imidlertid enige om, at der fortsat er forskel på ledere og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarkedet, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§ 6.

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre

aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2. Ved afgørelse af om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretslige regler.

§ 7.

Stk. 1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med regler i § 2.

§ 8.

Stk. 1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvungende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk. 5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9.

Stk. 1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10.

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder, og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11.

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne

§ 12.

Stk. 1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2. Er forhandlingerne om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt. Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder.

Bilag 1. Ansættelsesaftale



Ansættelsesaftale for ansættelser i henhold til overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F

Undertegnede arbejdsgiver:

Navn: _____ CVR-nr. _____

Adresse: _____ Tlf.nr.: _____

Har ansat/ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____ CPR.nr.: _____

Kommune: _____ Tlf.nr.: _____

Bank/girokontonr.: _____ Reg.nr.: _____

Ansættelsessted: _____ Tiltrædelsesdato: _____

Ansættelsesforholdet er

 Indtil videre Indtil ophørsdato _____, hvor ansættelsen ophører uden yderligere varsel.

For ansættelsesforholdet gælder de mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F indgåede overenskomster, hvori der er fastsat regler om løn, arbejdstid, overarbejde, opsigelsesvarsler, ferie, pension m.v. samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Pension:

Medarbejderen er berettiget til pension, jf. Transportoverenskomstens § 10:

Ja Nej Medarbejderen bliver berettiget til pension fra _____ (dato)

Såfremt medarbejderen er omfattet af anden pensionsordning, skal overflytning til PensionDanmark ske – dette gælder dog ikke for personer, som ansættes i et fleksjob, jf. § 10, stk. 4 (PensionDanmark tlf. 48 20 48 66).

Helbreds kontrol: Medarbejderen begynder beskæftigelse som natarbejder, og medarbejderen er derfor tilbudt helbreds kontrol.

Medarbejderen er ansat som:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Chauffør | <input type="checkbox"/> Eksportchauffør: |
| <input type="checkbox"/> Chauffør med kvalifikationstillæg | <input type="checkbox"/> Fast eksportkørsel |
| <input type="checkbox"/> Lager- og terminalarbejder | <input type="checkbox"/> Afløser eksportkørsel |
| <input type="checkbox"/> Renovationsarbejder | <input type="checkbox"/> Holddrift |
| <input type="checkbox"/> Flyttearbejder | <input type="checkbox"/> Til arbejde på ubekvem arbejdstid,
jf. lokalaftale |
| | <input type="checkbox"/> Andet |

Medarbejderen er ansat:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Timelønnet med frihedsopsparing på 6,75% | <input type="checkbox"/> På fuldlønsordning |
|---|---|

Arbejdstid:

Ugentlig arbejdstid: 37 timer andet

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Timelønnet med aftalt daglig arbejdstid |
| <input type="checkbox"/> Fuldlønnet med aftalt daglig arbejdstid |
| <input type="checkbox"/> Fuldlønnet med ikke aftalt daglig arbejdstid |

Den daglige arbejdstid (skal udfyldes for timelønnede chauffører):

Mandag	fra kl. _____	til kl. _____
Tirsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Onsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Torsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Fredag	fra kl. _____	til kl. _____
Lørdag	fra kl. _____	til kl. _____

Placering af den daglige arbejdstids begyndelse mellem kl. 06.00 og kl. 08.00 kan ændres indtil afslutningen af den foregående dags arbejde.

Løn:

Medarbejderens løn er p.t. kr. _____

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, arbejde på u-bekvem arbejdstid, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.

På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales:

Ugentligt Hver 14. dag Månedsvis Andet _____
(lønperiode skal anføres)

Afspadsring:

Der er aftalt afspadsring i henhold til aftale om afspadsring af overarbejde:

Ja Nej

Kørekort:

Medarbejderen har kørekort nr.: _____

Gyldigt indtil: _____

Gyldigt til A B C D E BE CE DE

Certifikater/Beviser:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Erhvervsuddannelse inden for transport (svendebrev) | |
| <input type="checkbox"/> A Gaffelstabler | <input type="checkbox"/> A Tårndrejekaner m.fl. |
| <input type="checkbox"/> B Gaffeltruck | <input type="checkbox"/> B Mobilkaner |
| <input type="checkbox"/> Andet | <input type="checkbox"/> C Øvrige kaner |
| | <input type="checkbox"/> D Lastbilmonterede kaner under 25 tm |
| | <input type="checkbox"/> E Lastbilmonterede kaner over 25 tm |

Gyldigt indtil: _____

ADR-Bevis:

Ja Nej Gyldigt indtil: _____

Sygdom:

Medundertegnede lønmodtager tiltræder ovenstående og erklærer samtidig, at jeg er gjort bekendt med:

- At fravær pga. sygdom skal anmeldes senest ved tilsagt mødetid, medmindre andet er skriftligt aftalt.
- At tro- og loveerklæring i sygdoms- og ulykkestilfælde skal være arbejdsgiveren i hænde senest 3. dagen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

En sådan tro- og loveerklæring udleveres fra arbejdsgiveren.

Ferie:

Ferieforhold i indeværende ferieår:

Tilgodehavende feriedage (antal dage): _____

Ferielukning (sommer/jul), hvor der ikke kan tilbydes arbejde (periode): _____

Ferie bevilget (periode): _____

Arbejdstidsdirektiv for mobile arbejdstagere:

Hvis der som led i ansættelsesforholdet udføres kørsel omfattet af køre- og hviletidsreglerne, eller medarbejderen deltager i sådan en transport, gælder arbejdstidsdirektivet for mobile arbejdstagere, indeholdende grænser for den maksimale arbejdstid.

Som følge heraf er medarbejderen ikke berettiget til uden forudgående skriftlig tilladelse at tage ansættelse hos en anden arbejdsgiver. Hvis skriftlig tilladelse gives, er medarbejderen forpligtet til skriftligt at oplyse om omfanget af arbejde hos anden arbejdsgiver.

Hvis medarbejderen uden arbejdsgiverens skriftlige tilladelse tager ansættelse hos anden arbejdsgiver, betragtes det som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der kan medføre opsigelse og afhængig af grovheden bortvisning.

Særlige vilkår:

NB! Nærværende erklæring udfærdiges i 2 ligelydende eksemplarer, hvoraf det ene er udleveret til medarbejderen.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

Bilag 2. Funktionærlignende ansættelsesaftale



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Der er mellem

Virksomhedens navn: _____

og medarbejderens navn: _____

(i det følgende kaldet medarbejderen)

CPR.nr.: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Bank/girokontonr.: _____

Ansættelsessted: _____

indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, idet bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til de til enhver tid gældende overenskomster mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Ansættelsen sker i henhold til de mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F aftalte retningslinier for ansættelse på funktionærlignende vilkår med de nedenfor under "særlige aftaler" anførte tilføjelser eller begrænsninger.

Stilling eller jobkategori: _____

Løn:

Lønnen er aftalt til kroner pr. _____ måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, arbejde på ubekvem arbejdstid, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.

På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Pension:

Medarbejderen er berettiget til pension, jf. Transportoverenskomstens § 10:

Ja Nej

Medarbejderen bliver berettiget til pension fra _____ (dato)

Såfremt medarbejderen er omfattet af anden pensionsordning, skal overflytning til PensionDanmark ske (PensionDanmark tlf. 48 20 48 66).

Arbejdstid:

Ugentlig arbejdstid 37 timer andet

- Med aftalt daglig arbejdstid
- Med ikke aftalt daglig arbejdstid
- Anden aftale, se særlige vilkår

Den daglige arbejdstid (skal udfyldes for timelønnede chauffører):

Mandag	fra kl. _____	til kl. _____
Tirsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Onsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Torsdag	fra kl. _____	til kl. _____
Fredag	fra kl. _____	til kl. _____
Lørdag	fra kl. _____	til kl. _____

Placering af den daglige arbejdstids begyndelse mellem kl. 6.00 og 8.00 kan ændres indtil afslutningen af den foregående dags arbejde.

Ferie:

Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn under ferie eller ferie med feriegodtgørelse i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven, Funktionærloven og overenskomsten.

Sygdom:

Medundertegnede medarbejder tiltræder ovenstående og erklærer samtidig, at jeg er gjort bekendt med:

- At fravær pga. sygdom skal anmeldes senest ved tilsagt mødetid, medmindre andet er skriftligt aftalt.
- At tro- og loveerklæring i sygdoms- og ulykkestilfælde skal være arbejdsgiveren i hænde senest 3. dagen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

En sådan tro- og loveerklæring udleveres fra arbejdsgiveren.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Opsigelse:

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

- § 2 (om opsigelsesvarsler)
- § 2 a (om godtgørelse ved opsigelse)
- § 2 b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- Anden aftale

Særlige vilkår: _____

NB! Nærværende erklæring udfærdiges i 2 ligelydende eksemplarer, hvoraf det ene udleveres til medarbejderen.

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra _____ (dato).

_____, den _____

(Virksomhedens underskrift)

(Medarbejderens underskrift)

Bilag 3. Holddriftsaftale

mellem

DTLs arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstidsbestemmelser.....	94
§ 2. Manglende varsel – erstatningsfridage.....	95
§ 3. Betaling for holddriftsarbejde	95
§ 4. Fortolkning	96

§ 1. Arbejdstidsbestemmelser

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer

Arbejdstiden for 1. skift placeres mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, og for 2. skift mellem kl. 14.00 og kl. 02.00, medmindre andet er aftalt.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer om ugen på alle skift, hvis der lokalt er enighed derom.

NB. Dette er ikke en generel begrænsning af retten til overarbejde. Såfremt der sker en generel nedsættelse af arbejdstiden, skal ovennævnte timer reduceres tilsvarende i overensstemmelse med det generelt fastsatte.

Stk. 2. Ved holddriftsarbejde der afviger fra stk. 1, skal arbejdstiden tilrettelægges i henhold til en lokalt aftalt turnusplan. En sådan lokalt aftalt tilrettelæggelse kræver enighed mellem virksomheden og et flertal af de berørte medarbejdere. I sådanne tilfælde skal den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgøre 105 timer i løbende 3-ugersperioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2-ugersperioder.

Stk. 3. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet normalt fra kl. 06.00 til kl. 06.00, eller fra normal arbejdstids begyndelse medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel. Dette gælder dog ikke for medarbejdere, der antages til holddriftsarbejde. Det er dog en forudsætning for at kunne betragtes som holddriftsarbejder, at man 6 gange inden for 6 uger har deltaget i en ordning efter denne aftale. Holddriftsarbejde kan bringes til ophør med et varsel på 5 gange 24 timer til en lønningsperiodes udløb.

Stk. 5. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, eller under forudsætning af at der er truffet aftale mellem parterne herom.

Ved afbrydelse af en turnusplan uden det nødvendige varsel opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, således at for mange timer betales som overarbejde og manglende timer med timeløn på afbrydelsestidspunktet.

Stk. 6. Når der arbejdes i holddrift på søgnehelligdage, har medarbejderen ret til en fridag for hver søgnehelligdag, han har været på arbejde, ligesom en vagtlistefridag, der falder på en søgnehelligdag, berettiger til en erstatningsfridag.

§ 2. Manglende varsel – erstatningsfridage

Stk. 1. Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 4, anførte varsel, betales, i stedet for holddriftstillæg, indtil varslets udløb, overenskomstmæssigt overarbejdstillæg for den tid der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Stk. 2. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage, jf. § 1, stk. 6, ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdage betales et ekstra tillæg svarende til den i overenskomsten fastsatte betaling for arbejde på en søndag. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Stk. 3. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turplanen, betales et tillæg på kr. 19,05 pr. time. Pr. 1. marts 2011 forhøjes dette beløb til kr. 19,45.

Stk. 4. Der er adgang til at træffe aftaler lokalt – under hensyn til virksomhedernes eller medarbejdernes særlige forhold – vedrørende omlægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal foreligge skriftligt.

§ 3. Betaling for holddriftsarbejde

Stk. 1. Ved 2-holds-drift

Ved arbejde efter kl. 18.00 betales et holddriftstillæg på kr. 34,70.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06,00 betales et tillæg på kr. 73,30.

Stk. 2. Ved 3-holds kontinuerlig drift

Reglerne for denne form aftales separat under hensyntagen til de særlige forhold, der måtte være gældende.

For arbejde på søn- og helligdage samt fra lørdag kl. 14.00 til mandag morgen kl. 06.00 betales et tillæg på kr. 73,30.

Stk. 3. Ved overarbejde på skiftehold betales, ud over det overenskomstmæssige overarbejdstillæg, holddriftstillæg på kr. 34,70 pr. time for de tider, hvori der udløses et sådant, dvs. på 2. og 3. skift.

Pr. 1. marts 2011 ændres satserne til kr. 35,40 og kr. 74,75.

Stk. 4. Hvor der arbejdes højst 5 dage om ugen, er der adgang til lokalt at aftale, at holddriftsarbejde fra søndag kl. 22.00 til mandag kl. 06.00 betales med holddriftstillæg gældende for hverdage.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.

Stk. 5. De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Overenskomsten kan tidligst opsiges 1. marts 2012.

§ 4. Fortolkning

Organisationerne er enige om, at eventuelle forståelsestvivl kan afgøres af et mellem organisationerne nedsat udvalg.

Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres efter de fagretlige regler.

København, den 10. marts 2010

For DTLs arbejdsgiverforening
Morten Schönning Madsen
Jørgen Egeskov

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Kim Rene Busch
Jørgen Aarestrup Jensen

Bilag 4. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

Aftalen om implementering af Direktiv af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Direktiv nr. 2002/15/EF.

Stk. 1. Gyldighedsområde

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F har indgået nedenstående aftale med virkning for virksomheder omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Stk. 2. Undtagelser

Parterne er enige om, at de i Direktiv nr. 2002/15/EF anførte bestemmelser vedrørende formål, jf. artikel 1, anvendelsesområde, jf. artikel 2, definitioner, jf. artikel 3, maksimal ugentlig arbejdstid, jf. artikel 4, pauser, jf. artikel 5, hviletid, jf. artikel 6 og natarbejde, jf. artikel 7, er gældende med følgende undtagelser aftalt under iagttagelse af artikel 8, medmindre andet følger af ovennævnte overenskomster.

a. Referenceperioden for beregning af gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.

Den maksimale ugentlige arbejdstid kan udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6 måneders periode.

b. Natarbejde - natperiode.

Natperioden fastlægges som en periode på minimum 4 timers varighed i tidsrummet kl. 00.00 til kl. 04.00, medmindre anden placering af 4 timers perioden inden for tidsrummet kl. 00.00 til kl. 07.00 aftales skriftligt lokalt.

Stk. 3. Tvistigheder

Uoverensstemmelser om denne aftale behandles efter den mellem organisationerne indgåede aftale om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 4. Opsigelse

Aftalen træder i kraft samtidig med vedtagelse af Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransport.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændring af aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

Stk. 5. Underretning

Aftalen tilsendes Beskæftigelsesministeriet med henblik på gennemførelse af artikel 14.

Stk. 6. Supplering af gyldighedsområdet

Parterne er enige om, at såfremt der identificeres områder, som tidligere ikke har været omfattet af direktivet, optages forhandlinger mellem parterne med henblik på at konstatere, om der skal aftales særbestemmelser til nærværende aftale.

Stk. 7. Det generelle arbejdstidsdirektiv

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der ikke er omfattet af arbejdstidsdirektiv for mobile arbejdstagere og nærværende implementeringsaftale, er omfattet af det generelle arbejdstidsdirektiv og den mellem DA og LO indgåede implementeringsaftale.

København, den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Bilag 5. Aftale om ferieoverførsel

gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

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

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i andet ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

- 2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20__.
- 2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.
Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__.
- 2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1. Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb 30. april.
- 3.2. Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3. Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4. Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Protokollat vedr. betaling af førerkort

Vedrørende dækning af omkostninger til erhvervelse af førerkort til brug for digital tachograf ved kørsel omfattet af køre- og hviletidsreglerne er Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F enige om nedenstående aftale, der omfatter medarbejdere beskæftiget i medlemsvirksomheder omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

For medarbejdere, der er ansat på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren erhverver et køretøj med digital tachograf, som skal anvendes, afholder arbejdsgiveren omkostningerne ved medarbejderens erhvervelse af førerkort. Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til førerkort refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkort afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

I forbindelse med nyansættelse kan arbejdsgiveren kræve som forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen er i besiddelse af førerkort, hvorfor medarbejderen ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

Parterne er enige om at anbefale, at vedlagte formular, kaldet kvittering for modtagelse af førerkort, anvendes ved de situationer, hvor arbejdsgiveren afholder omkostninger til erhvervelse af førerkort.

København den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Kvittering for modtagelse af førerkort

Undertegnede chauffør _____
har fået udstedt førerkort, betalt af arbejdsgiveren.

Såfremt chaufføren op siger sin stilling inden for 6 måneder fra d.d., refunderer chaufføren omkostninger til kortets udstedelse.

Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste løn-udbetaling.

_____, den _____

Chaufførens underskrift

Protokollat vedrørende studierejser for lærlinge

Under henvisning til den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening og 3F indgåede overenskomst af 1. januar 2009 vedrørende løn og arbejdsforhold for lærlinge inden for Landtransportområdet, er der mellem nedenstående organisationer enighed om, at udgifter til den i uddannelsesbekendtgørelsen fastsatte obligatoriske studierejse, betales af arbejdsgiveren med et beløb, der årligt fastsættes af bestyrelserne for områdets uddannelsesfonde.

Beløbet er p.t. fastsat til kr. 3.500,00, idet støtten dog ikke kan overstige de faktiske udgifter til rejse og ophold.

Medlemsvirksomheder under Dansk Erhverv Arbejdsgiver og DTLs arbejdsgiverforening vil efterfølgende få refunderet beløbet fra områdets uddannelsesfonde.

Protokollat om uddannelse

Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i brancherne og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i brancherne – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Parterne vil stille rådgivning til rådighed for medlemsvirksomhederne/medlemmerne med henblik på at gøre det lettere for dem at gennemføre de lokale kompetenceudviklingsaktiviteter, der er aftalt i denne overenskomst.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet vedrørende fornyelsen af branchernes erhvervsuddannelser. Desuden skal der samarbejdes om at rekruttere flere til brancherne via lærlingekontrakter, både for unge og for voksne.

Parterne fortsætter samarbejdet om at opnå, at så mange medarbejdere som muligt, der ikke har gennemført en af branchernes erhvervsuddannelser, tilbydes deltagelse i en individuel kompetenceafklaring med henblik på efterfølgende deltagelse i et meritvejsforløb, således som dette tilrettelægges af Transporterhvervets Uddannelsesråd.

Parterne fortsætter samarbejdet om at oprette flest mulige EUD-lærepladser i virksomhederne. Parterne vil arbejde for, at flest muligt egnede virksomheder godkendes som praktikvirksomheder.

Parterne indgår i et fælles engagement i Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR). Parterne er enige om, at TUR, så vidt muligt, skal være branchens fælles interesseorgan i relation til offentligt støttet grund-, efter-, videre- samt videregående uddannelse.

Protokollat om Kompetenceudviklingsfonden

for Lageroverenskomsten indgået mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Stk. 1. Formål

Den mellem parterne indgåede kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse af midler og aktiviteter, som virksomhederne allerede i dag afsætter efter overenskomstens bestemmelser om ”aftalte uddannelsesaktiviteter”, jf. § 19, stk. 5.

Stk. 2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til uddannelse udbygges, så der gives ret til, at den enkelte medarbejder kan blive kompetenceafklaret – fagligt og i forhold til læse-, skrive- og regnekompetencer, herunder f.eks. dansk for indvandrere – og deltage i selvvalgt uddannelse.

- Udgangspunktet for denne kompetenceafklaring vil være en plan for medarbejderens udvikling til faglært niveau – hvis et sådant findes – inden for overenskomsternes dækningsområde.
- Hvis en sådan plan rækker ud over aktuelt jobområde for den enkelte medarbejder, vil der kunne gives frihed til disse uddannelseselementer efter reglerne om ”selvvalgt uddannelse” i overenskomsterne.

Stk. 3. Økonomisk grundlag

Virksomhederne indbetaler et beløb svarende til kr. 520,00 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsterne.

Beløbet kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomsters dækningsområde.

Optrækningerne til fonden forestås af PensionDanmark.

Stk. 4. Kompetenceudviklingsfonden

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i det foregående afsnit opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som en bestyrelse udarbejder.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra parterne, som nedsættes umiddelbart efter overenskomsternes godkendelse.

Stk. 5. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem parterne, eller af et uddannelsesudvalg der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Medarbejdere og uddannelsesudvalg kan tidligst ansøge om midler til aktiviteter, der påbegyndes efter 1. januar 2009.

Stk. 6. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles til følgende aktiviteter og efter følgende retningslinjer:

- **Individuel kompetenceafklaring – faglig**
Plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau inden for overenskomsternes dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende

til deltagerbetaling ved AMU, og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn”, jf. § 19, stk. 5. Afklaringen kan ske på anden måde end AMU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske ”poseopfyldning”.

- **Individuel kompetenceafklaring – alment**

Test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau – samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejder(e), herunder også tiltag der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn”, jf. § 19, stk. 5. Afklaringen og genopretningen kan ske på anden måde end AMU, f.eks. FVU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske ”poseopfyldning”.

- **Selvvalgt uddannelse**

Uddannelse efter reglen om selvvalgt uddannelse i øvrigt (f.eks. ud over faglært niveau), vil i fremtiden kunne støttes med dels et tilskud til kursusgebyr, -materialer og transportudgifter, svarende til niveauet ved brug af AMU, dels et tilskud fra fonden til dækning af lønmodtagerens løntab til et niveau der højst udgør 85% af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” inklusive evt. offentlig godtgørelse. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 85% af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn”, jf. § 19, stk. 5. Varigheden kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år. Jævnfør dog § 19, stk. 3.

Ved afslag på ansøgning om midler fra fonden eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Stk. 7. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne, svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forud-

sætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret over alle ”egne midler”, kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Kompetenceudviklingsfonden støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

Stk. 8. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

Kompetenceudviklingsfonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under stk. 4 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Kompetenceudviklingsfonden. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheders midler.

Stk. 9. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af parterne efter afslutningen af de planlagte 3-parts-drøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Kompetenceudviklingsfonden og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i

øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

København den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden iværksættes et arbejde, der har til formål at evaluere bestemmelserne om kompetenceudvikling og uddannelse, med henblik på en eventuel revision af bestemmelserne i løbet af overenskomstperioden.

Protokollat om Transportpolitisk udvalg

Organisationerne er enige om, at der er behov for at forbedre transportbranchens konkurrenceevne, for at beskæftigelsesmulighederne og valutaindtjeningen kan øges. Organisationerne vil derfor samarbejde om såvel nationalt som regionalt at forbedre erhvervsvilkårene.

Parterne vil søge at øge forståelsen for transportbranchens samfundsmæssige betydning og at bedre vilkår for transportbranchen og muligheden for forøget servicebeskæftigelse hænger sammen, og at det for samfundet vil være gavnligt at styrke begge sektorers vækstbetingelser. Overenskomstparterne vil fortsat samarbejde om at sikre, at samfundets miljømæssige mål ikke fejlagtigt forfølges ved at fortrænge danske transportvirksomheder til udlandet.

Derfor etableres DTLs arbejdsgiverforening og 3F's "Transportpolitiske udvalg". Medmindre andet aftales, udpeger hver af organisationerne indtil 5 medlemmer.

Udvalgets opgaver er:

At drøfte, beskrive og over for regering, politiske partier og myndigheder at fremføre transportbranchens fælles anbefalinger til forbedrede vækstbetingelser for transporten. Det gælder på alle temaområder, hvor organisationerne kan blive enige om et fælles syn inden for f.eks. følgende områder:

- Miljø- og energipolitik
- Uddannelsespolitik, herunder både grunduddannelser og voksen-/efteruddannelse
- Forsknings-, teknologi- og innovationspolitik
- Infrastruktur
- Skatte- og afgiftspolitik

Transportpolitisk udvalg nedsætter et arbejdsudvalg bestående af to personer fra hver af organisationerne. Arbejdsudvalget forbereder Transportpolitisk udvalgs møder og tager løbende stilling til og gennemfører aktiviteter iværksat af det Transportpolitiske udvalg.

Protokollat om ferie

Stk. 1. Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F og Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F.

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem parterne gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven. Fravigelserne træder i kraft 1. maj 2001. Overførsel af ferie kan derfor først finde sted fra 1. maj 2002.

Stk. 2. Fagretlig behandling

Tvistigheder som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3, aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

Stk. 3. Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieår efter at ferie overføres, skal den afholdes. Se bilag B.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås, og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

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.

Stk. 4. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 5. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet, og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 6. Udbetaling af ferietillæg

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

Stk. 7. Garanti

Dansk Erhverv Arbejdsgiver/DTLs arbejdsgiverforening garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

København, den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Eksempler på overførsel af feriedage

År 0

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.

År 1

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som ”overføres” til år 2.

År 2

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage ”overført” fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage ”overført” fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

Protokollat om seniorpolitik

DTLs arbejdsgiverforening og 3F 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.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er 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 www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at 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.

Protokollat om implementering af direktiv om vikararbejde

Parterne har i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af vikardirektivet i Transportoverenskomsten.

Det er DTLs arbejdsgiverforenings opfattelse, at der ikke skal ske en implementering af direktivet i overenskomsten, da spørgsmålet om udsendelse af vikarer på overenskomstens område er omfattet af Dansk Erhverv Arbejdsgivers vikaroverenskomst med 3F.

Det er 3F's opfattelse, at der skal ske en implementering af direktivet i overenskomsten.

Der er enighed om at fortsætte drøftelserne om eventuel implementering af vikardirektivet med henblik på at søge enighed herom. En eventuel implementering af vikardirektivet på nærværende overenskomstområde skal i givet fald søges gennemført senest 1. marts 2011.

Protokollat om løndumping

Cabotage

I forbindelse med ikrafttrædelse af EU's reviderede cabotagebestemmelser er parterne enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med reglerens overholdelse.

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

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

Parterne er enige om, at 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, med mindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at tilrettelægge og koordinere indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale om en opfordring til skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Parterne er enige om, at forudsætningen for at opnå fair konkurrence og i mødegå social dumping er, at gældende regler efterleves.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Stk. 1. Regelgrundlag

Godskørselsloven § 6, stk. 4 foreskriver, at indehaveren af en godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster. Sigtet med bestemmelsen er at bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår samt – for så vidt angår de i de kollektive overenskomster indeholdte regler om arbejdstid og lignende vilkår – at fremme færdselssikkerheden. Bestemmelsen tager primært sigte på situationer, der indebærer konkurrenceforvridning.

Virksomheder inden for DA, der beskæftiger chauffører ved national transport, er gennem medlemskabet af DTLs arbejdsgiverforening eller en anden medlemsorganisation under DA, forpligtet af relevante kollektive overenskomster og dermed forpligtet til at følge principperne i Godskørselslovens § 6, stk. 4.

Stk. 2. Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselslovens § 6, stk. 4, er der mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F enighed om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. DTLs arbejdsgiverforening og 3F vil derfor umiddelbart efter

overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder Godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser og mens denne tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og arbejdsvilkårene i den pågældende overenskomst. Dokumentationen skal ske ved fremlæggelse af ansættelsesbeviser eller tilsvarende dokumentation.
- Den relevante myndighed skal på begæring af mindst en af de overenskomstbærende organisationer indhente denne dokumentation fra virksomheden.
- Det er en forudsætning, at Færdselsstyrelsen som udstedende og kontrollerende myndighed får bedre kontrolinstrumenter. Endvidere bør sanktionsniveauet hæves, så det har en åbenbar præventiv virkning, herunder øget brug af inddragelse af godskørselstilladelser. Tilsynet kan dog ikke udstede påbud om eventuel efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. Krav herom må gennemføres ad sædvanlig retlig vej.
- Parterne ønsker oprettet et sagkyndigt nævn, som under ledelse af en dommer og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kan bedømme om betingelserne i Godskørselslovens § 6 stk. 4 er overholdt. DTLs arbejdsgiverforening og 3F finder det naturligt, at begge organisationer er repræsenteret, såfremt et sådan nævn oprettes
- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder Godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af DTLs arbejdsgiverforening eller en anden arbejdsgiverforening under DA er omfattet af en kollektiv overenskomst, er følgelig ikke omfattet af ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.

Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om 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.

§ 1 a.

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.

§ 2 a.

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 1. pkt., 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 statistikkens 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 mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

Parterne er enige om, at Ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i Ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Protokollat om forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvoraf det fremgår, at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Protokollat om lager- og specialarbejde mv.

For lager- og terminalarbejde, køle- og frysehusarbejde og specialarbejde finder Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F anvendelse i sin helhed.

For virksomheder, der tidligere har været omfattet af andre overenskomster, finder overgangsreglerne i protokollat om overgangsordning dog anvendelse.

Protokollat om overgangsordning til Transportoverenskomsten

Medlemsvirksomheder, som ved indgåelse af denne overenskomst er omfattet af overenskomst med 3F Transportgruppen, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst senest fra 1. januar 2009.

Der gælder dog særlige regler ved overgang for lager-, special- og kølehusarbejdere mv., jf. protokollat om forskudttidsbestemmelser og protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.

Tilsvarende er ikke overenskomstdækkede medlemsvirksomheder omfattet af nærværende overenskomst senest fra 1. januar 2009.

Ved overgang til nærværende overenskomst må bestående overenskomstforhold for nuværende medarbejdere ikke forrykkes som helhed.

For så vidt angår nye medlemmer af DTLs arbejdsgiverforening henvises til nærværende Transportoverenskomsts § 21, Nyoptagne virksomheder.

Protokollat om forskudttidsbestemmelser

Virksomheder, med lager-, special- og kølehusarbejdere, som er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som omfattes af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen, kan anvende forskudttidsbestemmelser inkl. satser fra den gældende overenskomst vedrørende lager- og terminalarbejdere mellem ATL og 3F Transportgruppen under forudsætning af, at de på tidspunktet for overenskomstens indgåelse var omfattet af og anvendte forskudttidsbestemmelserne.

København, den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere

Virksomheder, der er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som beskæftiger specialarbejdere omfattet af ATL-overenskomsten, kan fortsat aflønne specialarbejdere med grundløn samt specialarbejdertillæg uden yderligere tillæg under forudsætning af, at de på tidspunktet for overgang til Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F alene blev aflønnet med grundløn samt specialarbejdertillæg.

Arbejdsbestemt tillæg for specialarbejdere finder således ikke anvendelse i denne situation.

København, den 7. oktober 2008

For Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

For 3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

For DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Protokollat om natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00

- normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
- udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Stk. 2. Hyppighed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 3. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 4. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Helbreds kontrollen foretages på følgende måde:

- Medarbejderen gennemgår en fysisk helbreds undersøgelse.
- På baggrund af helbreds undersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
- De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 5. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Kampagne om natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe et kampagnemateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v.. Kampagnematerialet skal endvidere gøre opmærksom på, hvordan helbreds-kontrollen skal gennemføres i praksis.

Det vil være naturligt, at udvalget inddrager erfaringer fra andre overenskomst-områder.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden 1. marts 2011.

Informationsmaterialet offentliggøres mest hensigtsmæssigt på parternes hjemmesider.

Parterne har drøftet mulighederne for en kampagne om natarbejde på baggrund af udvalgsarbejdet og informationsmaterialet. Det er en forudsætning for en sådan kampagne, at den fuldt ud finansieres igennem Branchearbejdsmiljørådet for transport og logistik.

Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Det vil være naturligt, at udvalget i arbejdet inddrager erfaringer fra andre overenskomstområder.

Udvalget kan på den baggrund eventuelt igangsætte yderligere forskningsaktiviteter, der har til formål at belyse eventuelle langtidsvirkninger af natarbejde. Særligt aktiviteter der har til formål at belyse langtidseffekterne af nedsat hormonproduktion hos natarbejdere.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådet for transport og logistik. Hvis en sådan finansiering mod forventning ikke kan opnås, vil parterne drøfte om anden finansiering er mulig.



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4

1790 København V

Telefon 7030 0300

Fax 7030 0301

E-mail 3f@3f.dk

3f.dk



DTLs arbejdsgiverforening

Børsen

1217 København K

Telefon 70 15 95 00

Telefax 70 15 95 02

E-mail dtl@dtl.eu

dtl.eu

En del af

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

E-mail Info@danskerhverv.dk

danskerhverv.dk