LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Lageroverenskomst

Lageroverenskomst

herunder **Lærlingeoverenskomst** og **Fællesordning for arbejde i holddrift**. Disse er optrykt særskilt.

mellem

DANSK ERHVERV
Arbejdsgiver

og

3F Transport

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

2025-2028
Version 2, rettet den 3. juni 2025

3F-varenummer 3021

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid 5
§ 1 a. Alternativ arbejdstidsplanlægning 5
§ 2 Deltidsansættelse 8
§ 3. Frihed/feriefridage 9
§ 4. Seniorordning 11
§ 5. Særlig opsparing 13
§ 6. Forskudt tid 14
§ 7. Holddrift 14
§ 8. Normallønninger 15
§ 9. Anciennitetstillæg 16
§ 10. Faglært tillæg 16
§ 11. Lagerarbejdere 17
§ 12. Specialarbejdere 18
§ 13. Ansættelse på særlige vilkår 18
§ 14. Overarbejde og systematisk overarbejde for lager- og specialarbejdere og ansatte på særlige vilkår 19
§ 15. Chauffører 20
§ 16. Definitioner af timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuldlønsordning 22
§ 17. Definition af fuld løn 23
§ 18. Produktivitetsfremmende lønsystemer 23
§ 19. Rejsetid 24
§ 20. Ungarbejdere 24
§ 21. Lønningsperiode – lønudbetaling 24
§ 22. Opsigelsesregler 25
§ 23. Fratrædelsesgodtgørelse 27
§ 24. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst 28
§ 25. Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse 30
§ 26. Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående 31
§ 27. Barsel 32
§ 28. Pension 35
§ 29. Ferie og feriegodtgørelse 37
§ 30. Lokale aftaler 38
§ 31. Regler for behandling af faglig strid 39
§ 32. Tillidsrepræsentanter 39
§ 33. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel 47

§ 34. Adgang til lønoplysninger 48
§ 35. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed 49
§ 36. Underleverandører og vikarer 50
§ 37. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer 52
§ 38. Kompetenceudvikling og uddannelse 52
§ 39. Udviklingsfonde 58
§ 40. Nyoptagne virksomheder 59
§ 41. Overenskomstfravigende forsøgsordninger 60
§ 42. Overenskomstens varighed 60
Bilag 1. Lønopstilling for lagerarbejdere og chauffører 61
Bilag 2. Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning 64
Bilag 3. Retningslinjer for afspadsering af overarbejde 66
Bilag 4. Retningslinjer for arbejdsfordeling 67
Bilag 5. Ansættelsesaftale 69
Bilag 6. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) 74
Bilag 7 Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold 79
Bilag 8. Regler for behandling af faglig strid 86
Bilag 9. Aftale om social ansvarlighed 90
Bilag 10. Protokollat om seniorpolitik 91
Bilag 11. Kompetencer til fremtidens transport – og logistikbranche 91
Bilag 12. Uddannelsesrepræsentant 92
Bilag 13. Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste 93
Bilag 14. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing 93
Bilag 15. Protokollat om overgang til Lageroverenskomsten 96
Bilag 16. Protokollat om ferie 97
Bilag A. Aftale om ferieoverførsel 99
Bilag 17. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond 100
Bilag 18. Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger 103
Bilag 19. Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse 104
Bilag 20. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv 107
Bilag 21. Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob 110
Bilag 22. Organisationsaftale om feriegarantiordning 110
Bilag 23. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere 113

Bilag 24. Protokollat vedr. betaling af førerkort 114
Bilag 25. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere 116
Bilag 26. Protokollat om forskudttidsbestemmelser 116
Bilag 27. Protokollat om natarbejde og helbredskontrol 117
Bilag 28. Protokollat om elektroniske dokumenter 119
Bilag 29. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. 119
Bilag 30. Forståelsen af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde 120
Bilag 31. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag 121
Bilag 32. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser 122
Bilag 33. Organisationsaftale om databeskyttelse 124
Bilag 34. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse 125
Bilag 35. Udvalgsarbejder 126
Bilag 36. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse 127
Bilag 37. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48 timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter 128

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage og således, at ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller planlægges til at vare over 9,25 timer.

Hvis særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer, jf. i øvrigt punkt. 1 i Bilag 2 om særlig arbejdstidstilrettelægning.

Stk. 3. Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 06.00 og kl. 14.00 om lørdagen.

Stk. 4. Arbejdsgiveren fastsætter efter aftale med medarbejderne tidspunkt for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 5. Når lager-, special-, og andre arbejdere arbejder i forbindelse med losnings- og lastningsarbejde, følger de havnearbejdernes arbejdstid, jf. i øvrigt lokal praksis herom.

§ 1 a. Alternativ arbejdstidsplanlægning

I stedet for arbejdstidsreglerne i § 1 kan arbejdstiden - for hele eller dele af virksomheden - planlægges efter denne bestemmelse.

Stk. 1. Den normale arbejdstid
Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra kl. 06.00 – 18.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Virksomheder eller afdelinger heraf, der ikke har drift om søndagen, kan planlægge sammenhængende fridage på tværs af kalenderuger. Det vil sige søndag-mandag. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitetstillæg samt et særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 4.

Fleksibilitetstillæget udgør pr. time:

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 4,10	kr. 4,10	kr. 4,24

Stk. 2. Fastlæggelse af arbejdstiden
Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage
Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage - ud over de to ugentlige fridage, jf. stk. 1 - i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på en anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 time pr. fridag.

Særligt for deltidsansatte
For deltidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidsansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidsansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

Stk. 3. Ændring af den planlagte arbejdstid
Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderes sygdom, udeblivelse og andre for

arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overarbejdsbetaling, jf. §§ 14 og 15.

Stk. 4. Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage
Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Honoreringen gives i tidsrummet fra kl. 06.00 morgen til samme tid dagen efter. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

a. Arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg pr. time på

1. marts 2025	**1. marts 2026**	**1. marts 2027**
kr. 88,50	kr. 90,90	kr. 93,15

b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller som timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuelt overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Gældende fra 1. maj 2025: Såfremt medarbejderen ønsker at ændre sit valg af honorering efter denne bestemmelse, kan medarbejderen ændre sit valg ved at give arbejdsgiveren skriftlig meddelelse senest 14 kalenderdage før en lønperiodes udløb. I givet fald gælder ændringen fra starten af næste lønperiode.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet 06.00 – 18.00, betales herudover tillæg i henhold til § 6.

Stk. 5. Generelle bestemmelser
Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre

andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til arbejdstidstilrettelæggelse efter § 1, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.
Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter § 2.

Arbejdstilrettelæggelse efter denne bestemmelse kan ikke kombineres med lokalaftaler vedrørende særlig arbejdstidstilrettelæggelse i Bilag 2.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at der optages lokale drøftelser om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning, således at arbejdstiden placeres mest hensigtsmæssigt i relation til de lokale forhold.

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opgøre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inklusive sædvanlig overtidsbetaling.

§ 2 Deltidsansættelse

Stk. 1. Allerede ansatte
Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. Lov om deltid.

Stk. 2. Nyansatte
Der kan i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid.

Virksomheder må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

For nyansatte deltidsbeskæftigede gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Fælles bestemmelser
Den ugentlige arbejdstid skal udgøre mindst 15 timer.

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 8 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til den aftalte ugentlige arbejdstid gange antallet af uger i referenceperioden.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte. Såfremt den deltidsbeskæftigedes arbejdstid planlægges efter § 1 a, planlægges arbejdstiden dog i henhold til de deri beskrevne regler.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for fuldtidsansatte.

Deltidsbeskæftigede er berettigede til samme tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. § 6, som fuldtidsbeskæftigede.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt med tillidsrepræsentanten eller den lokale afdeling af 3F, jf. Bilag 2's indledende afsnit.

§ 3. Frihed/feriefridage

Stk. 1. Friheden
Medarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00 og Grundlovsdag fra kl. 12.00, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehelligdage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 2. Medarbejdere på fuldlønsordning
Medarbejdere ansat på fuldlønsordning holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen.

Stk. 3. 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 à conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. For 1. maj og Grundlovsdag foretages en forholdsmæssig beregning. Der kan ikke udbetales større beløb à conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Ved sygdom henlægges 6,75% af den daglønssats, der fremgår af § 29, stk. 3, og som under sygdom udgør hele den ferieberettigede løn.

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. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages dog i alle tilfælde frihedskontoen for det foregående kalenderår.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

Stk. 4. 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 højeste overtidssats. Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes der igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Stk. 5. Juleaftensdag og Nytårsaftensdag
Friheden regnes fra kl. 07.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med højeste overtidssats.

Stk. 6. Feriefridage
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.

Ferielovens regler om risikoovergang i tilfælde af sygdom er gældende. Ved sygdom, der anmeldes over for arbejdsgiveren efter normal arbejdstids begyndelse på den første af flere sammenhængende feriefridage, anses feriefridagene for afviklet.

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 feriefridag 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

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

§ 4. Seniorordning

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

Stk. 1. Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 3, stk. 6.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

a) Medarbejderens særlig opsparing.
b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 28, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

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

Når medarbejdere på fuldlønsordningen afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 5.

Stk. 3. Ind- og udtræden af seniorordningen

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

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 4. Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 3.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

§ 5. Særlig opsparing

Medarbejdere af overenskomsten opsparer

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
9,0%	10,0%	11,0%

af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 4,
- børns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 25, stk. 1-3,
- børnebørns-omsorgsdage jf. § 26, stk. 1, og
- ledsagelse af nærtstående, jf. § 26, stk. 2

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

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

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

§ 6. Forskudt tid

Stk. 1. Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning.

Stk. 2. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt. Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 06.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Kl. 18:00 til kl. 21:00	kr. 40,65	kr. 42,05	kr. 43,55	kr. 45,05
Kl. 21:00 til kl. 04:00	kr. 92,35	kr. 95,60	kr. 98,95	kr. 102,40
Kl. 04:00 til kl. 06:00	kr. 47,80	kr. 49,45	kr. 51,20	kr. 53,00

Se Bilag 27 om natarbejde.

Stk. 3. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der foruden forskudttidstillæg også overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid, jf. stk. 2.

Note: *Der henvises til Bilag 26. Protokollat om forskudttidsbestemmelser.*

§ 7. Holddrift

Arbejde i holddrift kan etableres efter reglerne i den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe indgåede holddriftsaftale.

Se i øvrigt Bilag 27. Protokollat om natarbejde og helbredskontrol.

§ 8. Normallønninger

Stk. 1. Den normale timeløn er

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 153,70	kr. 158,45	kr. 162,95

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts falder.

Stk. 2. Til ovennævnte normale timeløn eller lokalløn efter stk. 5, ydes tillægsbetalinger, jf. § 9, § 10, § 11, § 12, § 13, § 14 og § 15.

Stk. 3. Hvor der anvendes fuldløn, beregnes denne som 37 gange timelønssatsen pr. uge.

Stk. 4. Der afregnes for mindst halve timer, herunder også ved overarbejde.

Stk. 5. Lokalløn
Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

a. Timeløn med lokalløn
Lokalløn kan pr. time udgøre op til kr. 2,50.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter stk. 1.

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

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.

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

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

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

§ 9. Anciennitetstillæg

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 8,15 pr. time.

Hvor der ydes personlige tillæg, er der adgang til modregning heri.

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.

§ 10. Faglært tillæg

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

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

Disse medarbejdere får anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag.

§ 11. Lagerarbejdere

Stk. 1. Diverse tillæg

Lagertillægget udgør kr. 9,65 pr. time.

Der udbetales ikke lagertillæg til medarbejdere, der er omfattet af en eksisterende produktionstillægsordning.

De aftalte stigninger i lagertillægget i perioden 2007-2010 på i alt kr. 4,95 pr. time, udbetales dog til alle medarbejdere, uanset om de er omfattet af en eksisterende produktionstillægsordning.

I forbindelse med nye produktionstillægsordninger henholdsvis revision af eksisterende ordninger skal der tages højde for, at lagertillægget herefter udbetales.

Stk. 2. Arbejdsbestemt tillæg

Der ydes et tillæg på kr. 3,50 pr. time til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 5,50 pr. time for arbejdere, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

Til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurdering, betales et tillæg for føring af mobilkran på kr. 4,65 pr. time.

Stk. 3. Andre tillæg

I nedennævnte tilfælde betales et tillæg på kr. 2,32 pr. time.

Hvor der efter arbejdsmiljølovgivningen, herunder de i henhold hertil udstedte regulativer, udkræves særlige sikkerhedsforanstaltninger ved behandling af farlige stoffer, så som handsker eller maske, hvis anvendelse er forbundet med særlige gener. Tillæg betales for den tid, beskyttelsesforanstaltningen er i brug.

Stk. 4. Tillægsoverenskomst vedrørende de under Dansk Erhverv Arbejdsgiver hørende kølehuse og isværker

Lageroverenskomsten er gældende for disse arbejdsforhold med følgende tilføjelser og ændringer:

1. Nærværende bestemmelser omfatter alt i de pågældende virksomheder forefaldende arbejde (kølehusarbejde), idet aflønningen*) er den samme, uden hensyn til om der anvendes gaffeltrucks o.lign.

2. Ud over den i Lageroverenskomsten anførte løn ydes til såvel timelønnede som arbejdere på fuldlønsordning et kølehustillæg på kr. 8,55 pr. time.

3. Fællesordning for arbejde i holddrift er gældende, dog således at arbejde i holddrift kan udføres uden iagttagelse af aftalens varslings- og varighedsbestemmelser.

**) Det i § 11, stk. 2, anførte tillæg finder således ikke anvendelse på arbejde i køle- og frysehuse, jf. i øvrigt pkt. 2.*

§ 12. Specialarbejdere

Der kan ansættes specialarbejdere, som på grund af arbejdets art (f.eks. pladsarbejde) aflønnes med normaltimeløn, specialarbejdertillæg og evt. anciennitetstillæg,
Specialarbejdertillægget udgør kr. 8,40 pr. time.

Det er en forudsætning for anvendelse af specialarbejdere, at der aftales et produktivitetsfremmende lønsystem, eller at der i modsat fald i tillæg til specialarbejdertillægget yderligere betales et arbejdsbestemt tillæg på kr. 5,50 pr. time.

***Note:** Der henvises til Bilag 25. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere.*

§ 13. Ansættelse på særlige vilkår

Hvor særlige forhold gør sig gældende, kan der indgås aftale mellem den lokale afdeling af 3F og virksomheden om ansættelse af medarbejdere, som alene aflønnes med normaltimeløn og evt. anciennitetstillæg.

§ 14. Overarbejde og systematisk overarbejde for lager- og specialarbejdere og ansatte på særlige vilkår

Stk. 1. For overarbejde betales følgende tillæg:

- De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør 50%
- Timen før normal arbejdstids begyndelse 50%
- Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage 100%

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg på 50% og herefter følgende timer med et tillæg på 100%.

For arbejde i spisepauser ydes et tillæg på 50%, medmindre anden aftale foreligger.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

Stk. 2. Beregningsgrundlag
Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuldlønsordning af den normale timeløn, jf. § 8, stk. 1. Ved akkordarbejde beregnes overtidstillæg af akkordfortjenesten.

Stk. 3. Varsling
Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles arbejderne senest 4 timer efter arbejdets påbegyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime.

Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, såfremt afvarsling finder sted senere end 4 timer efter, at arbejdet er påbegyndt.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1 times varighed og for så vidt angår losning og lastning og arbejde i forbindelse hermed, heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

Stk. 4. Systematisk overarbejde
Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Bilag 2, punkt 4, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.

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

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

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

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

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

Note: *Se Bilag 30. Forståelsen af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde.*

§ 15. Chauffører

Stk. 1. Chaufførtillæg
Chaufførtillægget er kr. 13,45 pr. time.

Stk. 2. Lastbiler med påhængsvogne
For kørsel med lastbiler med påhængsvogne, herunder også sættevogne, ydes et tillæg på kr. 3,00 pr. time. For så vidt der er mere end en mand på vognen, ydes tillægget kun til den, der kører vognen.

Stk. 3. Påmonteret kran
Der betales et tillæg på kr. 2,00 pr. time for kørsel med vogne med påmonteret kran. Forudsætningen for tillægget er, at chaufføren skal være i besiddelse af krancertifikat samt, at kranen benyttes. Hvor kranen benyttes, betales tillægget for samtlige præsterede timer den pågældende dag.

Stk. 4. Tærepenge
For landture, der ikke er tilendebragt til kl. 13.00, betales i tærepenge kr. 23,95. Såfremt hjemkomsten efter en sådan tur finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales dog kr. 30,28.

Såfremt en chauffør efter middagspausen bliver sendt på en landtur, og hjemkomsten efter denne finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales tærepenge kr. 23,95.

Stk. 5. Særligt tillæg
Der ydes et tillæg på kr. 3,50 pr. time til chauffører, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 5,50 pr. time for chauffører, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

Stk. 6. Overarbejde
For overarbejde betales følgende tillæg:

- De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør 50%
- Timen før normal arbejdstids begyndelse 50%
- Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage 100%

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan afregnes for et kvarter med tillæg af 25%.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg på 50% og herefter følgende timer med et tillæg på 100%.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

Beregningsgrundlag
Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuldlønsordning af den normale timeløn, jf. § 8, stk. 1.

Systematisk overarbejde
Reglerne om systematisk overarbejde, jf. § 14, stk. 4, finder også anvendelse for chauffører.

Stk. 7. Af- og pålæsning
Chaufførerne er ikke pligtige at deltage i af- og pålæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning og lastning, men de skal dog være behjælpelig med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

I tilfælde af, at en chauffør ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn af vognen, er han pligtig at deltage i andet forefaldende arbejdsmandsarbejde.

§ 16. Definitioner af timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuldlønsordning

---

Stk. 1. Timelønnede medarbejdere
Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime. Til timelønnede medarbejdere ydes betaling på f.eks. søgnehelligdage med en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75% af den ferieberettigede løn til dækning af indtægtstab på fridage.

Stk. 2. 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 f.eks. søgnehelligdage uden afkortning af uge- eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuldlønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuldlønsordning.

Stk. 3. Overgang mellem timelønsordning og fuldlønsordning
Såfremt andet ikke er aftalt, sker ansættelse på timeløn.

Efter lokal drøftelse mellem tillidsrepræsentanten for virksomheden og virksomhedens ledelse fastsætter arbejdsgiveren, at der kan ske overgang fra timelønsordning til fuldlønsordning, eller fra fuldlønsordning til timelønsordning. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, skal drøftelsen foregå med den lokale afdeling af 3F. Overgang skal ske ved et kalenderårs udgang, og skal varsles senest 1. november.

3F's Transportgruppe har påtaleret ved misbrug.

Stk. 4. Lønningsperiode
Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger, 4 uger, halvmåneds- eller helmånedsafregning og har ikke betydning for, om medarbejderen er ansat på timeløn eller i henhold til fuldlønsordning. Vedrørende omregningsfaktor se § 21.

§ 17. Definition af fuld løn

Stk. 1. Nedenstående definition af fuld løn anvendes i Lageroverenskomsten ved

- løn under sygdom, jf. § 24,
- børns sygdom, jf. § 25, stk. 1,
- børns hospitalsindlæggelse, jf. § 26,
- barsel, jf. § 27,
- samt for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri i henhold til § 3.

Stk. 2. Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

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

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg,
- holddriftstillæg,
- tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Er P-lønsaftalen berosat skal det midlertidige faste tillæg udbetales, idet det er at betragte som et fast påregneligt tillæg.

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

§ 18. Produktivitetsfremmende lønsystemer

Stk. 1. Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

Stk. 2. Betalingsfaktoren i de produktivitetsfremmende lønsystemer udgør kr. 41,00.

Stk. 3. Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 30.

§ 19. Rejsetid

Stk. 1. Rejsetid

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 uger.

Stk. 2. Befordringstid

Der betales alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – ud over lønnen, jf. stk. 1 – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Stk. 3. Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 30.

§ 20. Ungarbejdere

Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønssatser for voksne arbejdere:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved overenskomstfastsatte tillæg samt ved gældende produktionstillægsordninger og lignende.

§ 21. Lønningsperiode – lønudbetaling

Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåneds- eller helmånedsafregning. Såfremt der anvendes hel- respektive halvmånedsafregning, anvendes en omregningsfaktor på henholdsvis 4,35 og 2,18. For en arbejder ansat 37 timer om ugen svarer dette til en månedsnorm på 160,95 timer.

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

Hvor der indføres helmånedsvis afregning, skal der på begæring udbetales et acontobeløb midt i måneden svarende til den overenskomstmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut.

Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

Ved overgang til månedsvis lønafregning udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede arbejdere et beløb en gang for alle på kr. 150,00 pr. mand.

Det anbefales, at lønsedlerne for medarbejdere ansat på timeløn udformes således, at saldoen på feriefridagskontoen fremgår.

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale, jf. § 30.

§ 22. 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:

• Efter 1 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse
• Efter 2 års anciennitet	28 kalenderdages opsigelse
• Efter 5 års anciennitet	56 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

• Efter 1 års anciennitet	7 kalenderdages opsigelse
• Efter 2 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse
• Efter 5 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelse

Stk. 2. For arbejdere på fuldlønsordning gælder efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse hos vedkommende arbejdsgiver 7 dages opsigelsesvarsel, indtil 1 års anciennitet er opnået.

Denne opsigelse løber til en lønningsuges udgang og, hvor der ikke er en lønningsuge, til kalenderugens udgang.

Stk. 3. 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. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 24, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

For sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder i stedet følgende:

En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 24, stk. 2. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Stk. 5. 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. 6. Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejderes arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og enhver force majeure.

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende arbejder en bod svarende til en uges løn. 3F's Transportgruppe forpligter sig til at medvirke til, at sådanne beløb indkasseres.

Stk. 7.

1. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 38, stk. 4, litra A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3. a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelsestilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest indenfor den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

§ 23. 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. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Der henvises til Bilag 35 Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse.

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.*

§ 24. Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

I sygdomstilfælde gælder reglerne i Sygedagpengeloven.

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 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af Sygedagpengelovens regler.

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

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 ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 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.

For sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder i stedet følgende:

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 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.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 17.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. 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 beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn, jf. § 17, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter Sygedagpengeloven.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til § 29.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengeloven, § 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.

Stk. 5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

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.

§ 25. Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse

---

Stk. 1. Børns sygdom

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med fuld løn, jf. § 17, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 17, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 2 yderligere fridage i forlængelse af barnets første hele sygedag administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 2. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 3, stk. 3.

Stk. 3. Børneomsorgsdage
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 5.

Stk. 4. Børns hospitalsindlæggelse
Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 17, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. 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.

§ 26. Børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1. Børnebørns-omsorgsdage
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Stk. 2. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

§ 27. Barsel

Stk. 1. Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødslen

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

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

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

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

***Anmærkning**: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 28.*

Stk. 2. Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel
Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3. Fravær efter de første 10 uger efter fødslen
Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales**.**

Stk. 4. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer
For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 17.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 17.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 27, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 27, stk. 1.

Stk. 5. Løn under orlov
Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn, se § 17.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6. Eksisterende ordninger
Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 30, stk. 3.

Stk. 7. Overblik over orlovsmuligheder
Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	**Den ene forælder**	**Den anden forælder**	**Den sociale forælder**	**Nærtstående familiemedlem**
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 28. Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år, og som 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's Transportgruppe som part, er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige indkomst. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%.

Pr. 1. maj 2025 udgør bidraget i alt 13% af den A-skattepligtige indkomst. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 11%.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point pr. 1. maj 2025.

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

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

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

Hvor PensionDanmark har meddelt arbejdsgiveren, at pensionsselskabet 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.

Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning
Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

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

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. Pr. 1. maj 2025 skal det være en fast procentsats.

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

Forhøjet pensionsbidrag under barsel
Under de 10 ugers orlov efter § 27, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 27, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	**Pr. måned**
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark
Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk

pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Se Bilag 14. Protokollat om nyoptagne virksomheder og pension.

§ 29. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1. Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftalte ferieordning.

Stk. 2. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Aftalen skal indgås skriftlig i overensstemmelse med bestemmelserne i Bilag 16 inkl. Bilag A.

Stk. 3. Ved beregning af feriegodtgørelse under sygdom og tilskadekomst anvendes uanset aflønningsforhold og aflønningsform en daglønsats, der udgør kr. 1.249,12, således at feriegodtgørelsen pr. dag udgør kr. 156,14 og beregnes for 5 dage pr. uges fravær.

1. marts 2026 udgør satserne kr. 1.284,27 og kr. 160,53.

1. marts 2027 udgør satserne kr. 1.317,57 og kr. 164,70.

Stk. 4. Ferie på forskud og varsling af ferie

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for aftaler om funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. Bilag 7.

Se Bilag 16. Protokollat om ferie.

§ 30. Lokale aftaler

Stk. 1. Indgåelse af lokale aftaler

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

Hvor der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan lokale aftaler i stedet indgås med den lokale afdeling af 3F.

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

Stk. 2. Adgang til at supplere og fravige ved lokale aftaler

Derudover gælder følgende:

a. Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 18, 19 og 21.

b. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige overenskomstens § 1, stk. 2 og 3, samt Bilag 2 og 3. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 42 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 2 og 3 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling for lagerarbejdere i § 14 og chauffører i § 15.

c. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 8, stk. 5.

Stk. 3. Opsigelse af lokale aftaler
Lokale aftaler, iht. stk. 2 a og b, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

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

§ 31. Regler for behandling af faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder bestemmelserne i Bilag 8. Regler for behandling af faglig strid.

§ 32. 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 anerkendt dygtige organiserede arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed.

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

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

Anmærkning: *En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.*

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.

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

3F's Transportgruppe 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 Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Note: *Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.*

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant
På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan disse heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå dem i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg
Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7. Samarbejde og opgaver
Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer samtlige arbejdere i virksomheden eller afdelingen, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 30, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige arbejdere.
Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

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

Stk. 8. Talsmand
På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

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

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

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

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

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

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

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

Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.

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

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Hvis underretning i henhold til stk. 9, litra A er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den

tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

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

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

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

Vederlaget udgør

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Stk. 11. Klubformand

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

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

Anmærkning: *Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.
En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 22.

For funktionærlignende ansættelser efter Bilag 7 forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviges Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang. Dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig

opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 37, stk. 4, litra C.

Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Beskyttelse

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

B. Opgaver

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora. Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring. Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klima mål.

C. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

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

D. Adgang til IT-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til stk. 9, litra D.

E. Tid til opgaver

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

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

F. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Stk. 17. Europæiske samarbejdsudvalg
For medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg gælder samme beskyttelse som for tillidsrepræsentanter.

§ 33. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel

Stk. 1. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)
3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver opretter med virkning fra den 1. september 2025 en "Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel" (START).

START er en fælles, mobil konsulenttjeneste, som har til formål at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst muligt omfang løses af de lokale parter, jf. Organisationsaftale om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og én repræsentant fra 3F Transport.

Stk. 2. Opgaver
START's opgave er at bistå virksomheder i indsatsen med god trivsel, herunder hjælpe i indsatsen med at forebygge krænkende handlinger og konflikter.

START-konsulenterne bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning i forhold til konkrete ønsker og behov på den enkelte virksomhed i forhold til god trivsel samt forebyggelse af krænkende handlinger og konflikter.

Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3. Rekvirering af bistand
Ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra START-konsulenterne.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, kan den lokale afdeling af 3F anmode om besøg af START-konsulenterne på vegne af et medlem. Den lokale afdeling af 3F deltager ikke i et eventuelt møde på virksomheden eller i START-konsulenternes arbejde i øvrigt.

START-konsulenterne aftaler, hvornår der skal gennemføres et møde og opfordrer de lokale parter til at deltage heri.

Stk. 4. Konkrete uoverensstemmelser

Såfremt der er tale om sager af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst eller relevante lovgivning.

START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trivsel, medmindre START-konsulenterne er enige om ikke at gøre dette.

§ 34. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

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

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

Stk. 3. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af lønsedler vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver, skal der på 3F's Transportgruppes 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver på 3F's Transportgruppes begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. Dansk Erhverv Arbejdsgiver sender en kopi af denne henvendelse til 3F's Transportgruppe. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

§ 35. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres anciennitet fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

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

§ 36. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgiver-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en Dansk Erhverv Arbejdsgiver medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 4. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. 3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

§ 37. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 38. Kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond, jf. Bilag 17. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

Fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Stk. 2. Det lokale samarbejde

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed.

Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i fonden.

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

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

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med 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.

For medarbejdere på forskudt tid, jf. § 6, og på skiftehold efter "Fællesordning for arbejde i holddrift" medregnes pr. fraværstime desuden tillægget efter henholdsvis Lageroverenskomstens § 6, stk. 2 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1 med henholdsvis forskudttidstillæg og skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole.
b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter litra A, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. SVU), jf. stk. 6.

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede "Positivliste A over aftalt uddannelse". Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jf. afsnit 3.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelses aktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virksomheden/medarbejderen ved

udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen/erhvervsskolens plan samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos fondens administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra fonden.

For den erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen, som beskriver relevante kurser for medarbejderens varetagelse af sin funktion i virksomheden. Registrering af virksomhedsuddannelsesplanen skal ske hos fondens administrator.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)
Medarbejdere, der har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning
- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af TLK-fondens bestyrelse udarbejdede "Positivliste B over selvvalgt uddannelse", og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra TLK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Ved uddannelse efter litra "F. Støtte til meritkurser samt svendeprøvemodul", dvs. meritkurser og svendeprøvemodul, betales medarbejderen dog sædvanlig løn, jf. stk. 3.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af § 22, stk. 7.

E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra TLK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.
2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.
3) Det afsluttende skoleophold (svendeprøvemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprøvemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprøvemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden TLK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

F. Støtte til meritkurser samt svendeprøvemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. litra "E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb", opnå støtte til at uddanne sig mod faglært niveau inden for sit jobområde.

Støtten er betinget af, at medarbejderen benytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til uddannelse mod faglært niveau ud fra den realkompetencevurdering, som medarbejderen har gennemført på en erhvervsskole, og hvor medarbejderen er vurderet til at kunne gennemføre uddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Dette forpligter ikke arbejdsgiveren til at omstille driften for at sikre

opnåelse af oplæringsmålene i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, ligesom arbejdsgiver ikke er forpligtet til at indgå en uddannelsesaftale.

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

I det omfang de optjente uger ikke er tilstrækkelige til at opnå svendebrev, gives medarbejderen supplerende muligheder, der udgør 4 ekstra uger til meritkurser og 4 uger til svendeprøvemodulet. Selvvalgt uddannelse optjenes på normal vis under erhvervelse af svendebrevet, men kan indtil da alene benyttes til uddannelse mod faglært niveau. De supplerende muligheder påvirkes ikke af optjening i perioden.

Svendeprøvemodulet opnås ved, at medarbejderen indskriver sig på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af sædvanlig løn efter stk. 3, støtte fra TLK-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

Forud for uddannelsesforløbet sikrer virksomheden, at der er adgang til støtte fra TLK-fonden.

***Anmærkning**: Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.*

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, litra A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis § 6, stk. 2 og Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1.

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4, litra C.

Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A og B, og § 22, stk. 7, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, litra C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. I de tilfælde, hvor medarbejderen deltager i uddannelse efter stk. 4, litra F, kan virksomheden søge supplerende støtte i TLK-fonden til at dække den fulde udgift til sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 17 "Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

§ 39. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede Udviklingsfond er kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2026 stiger beløbet til kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr. 0,51 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Parterne har oprettet en Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrker det lokale samarbejde mellem virksomhederne og 3F's tillidsrepræsentanter.

- Belyser de af fonden omfattede erhvervs betydning for samfundsudviklingen.
- Højner uddannelsesniveau og aktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, herunder bl.a. gennem lokale aktiviteter for at opnå:
  - Flere praktikpladser.
  - Øget indsats for at kvalifikationer og kompetencer vedligeholdes og udbygges.
  - Øget efter og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere.
  - Øget indsats for at medarbejdere kan opnå faglært status.

Bidrag til fonden
Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til fonden bortfalder det første år af medlemsskabet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Herefter betales normalt bidrag.

Herudover henvises til Bilag 29. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

§ 40. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har overenskomst med 3F's Transportgruppe eller en af forbundets afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Dansk Erhverv Arbejdsgivers overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2. Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på Dansk Erhverv Arbejdsgivers foranledning.

Stk. 3. Virksomheder inden for overenskomstens dækningsområde, som ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F's Transportgruppe eller en af forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 4. Uden for denne bestemmelse falder virksomheder, hvis struktur, produktion og arbejdsform på væsentlige punkter adskiller sig fra de øvrige af overenskomsten omfattede virksomheder.

Stk. 5. For så vidt angår virksomheder, der 1. januar 2009 var medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver henvises der til Bilag 15. Protokollat om overgang til Lageroverenskomsten.

§ 41. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Parterne er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter parternes godkendelse.

Se Bilag 18. Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger.

§ 42. Overenskomstens varighed

Stk. 1. Lageroverenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.
Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med senere ændringer.

København, den 27. februar 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver	3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen
Mette de Voss	**Tina Petersen**

Bilag 1. Lønopstilling for lagerarbejdere og chauffører

Lagerarbejdere	**1. marts 2025**		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Normaltimeløn:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95
Lagertillæg:	kr	9,65	kr	9,65	kr	9,65	kr	9,65
Arbejdsbestemt tillæg: (uden bonus og tillæg	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50
I alt:	kr	168,85	kr	168,85	kr	173,60	kr	178,10
Anciennitetstillæg efter 6 måneder:	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15
I alt efter 6 måneder:	kr	177,00	kr	177,00	kr	181,75	kr	186,25
Fuldløn pr. uge inkl. anciennitetst.:	kr	6.549,00	kr	6.549,00	kr	6.724,75	kr	6.891,25
Overtidsprocenter beregnes af:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95

Specialarbejdere	**1. marts 2025**		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Normaltimeløn:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95
Specialtillæg:	kr	8,40	kr	8,40	kr	8,40	kr	8,40
Arbejdsbestemt tillæg: (uden bonus og tillæg)	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50
I alt:	kr	167,60	kr	167,60	kr	172,35	kr	176,85
Anciennitetstillæg efter 6 måneder:	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15
I alt efter 6 måneder:	kr	175,75	kr	175,75	kr	180,50	kr	185,00

Ansatte på særlige vilkår	**1. marts 2025**		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Normaltimeløn:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95
Anciennitetstillæg efter 6 måneder:	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15
I alt efter 6 måneder:	kr	161,85	kr	161,85	kr	166,60	kr	171,10

Chauffører	**1. marts 2025**		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Normaltimeløn:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95
Chaufførtillæg:	kr	13,45	kr	13,45	kr	13,45	kr	13,45
Særligt tillæg: (uden bonus og tillæg)	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50	kr	5,50
I alt:	kr	172,65	kr	172,65	kr	177,40	kr	181,90
Anciennitetstillæg efter 6 måneder:	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15	kr	8,15
I alt efter 6 måneder:	kr	180,80	kr	180,80	kr	185,55	kr	190,05
Fuldløn pr. uge inkl. anciennitetst.:	kr	6.689,60	kr	6.689,60	kr	6.865,35	kr	7.031,85
Overtidsprocenter beregnes af:	kr	153,70	kr	153,70	kr	158,45	kr	162,95

	1. marts 2025		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Faglært tillæg:	kr	4,00	kr	4,00	kr	4,00	kr	4,00
Kølehustillæg:	kr	8,55	kr	8,55	kr	8,55	kr	8,55
Forskudttidstillæg:								
Kl. 18.00 til kl. 21.00:	kr	40,65	kr	42,05	kr	43,55	kr	45,05
Kl. 21.00 til kl. 04.00:	kr	92,35	kr	95,60	kr	98,95	kr	102,40
Kl. 04.00 til kl. 06.00:	kr	47,80	kr	49,45	kr	51,20	kr	53,00
Holddriftstillæg (særskilt aftale mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver)								
Kl. 18.00 til kl. 06.00:	kr	45,85	kr	47,45	kr	49,10	kr	50,85
Lørdag efter kl. 14.00 og søn- og helligdage:	kr	99,55	kr	103,05	kr	106,65	kr	110,35

Engangsbeløb ved unormal overflytning:	kr	221,87	kr	229,64	kr	237,67	kr	245,99
Arbejde på erstatningsfridage:	kr	96,49	kr	99,87	kr	103,36	kr	106,98
Forskydning af vagtlistefridage:	kr	31,59	kr	32,70	kr	33,84	kr	35,02
Fratrædelsesgodtgørelse:								
Efter 3 års ansættelse:	kr	5.000,00	kr	5.000,00	kr	5.000,00	kr	5.000,00
Efter 6 års ansættelse:	kr	10.000,00	kr	10.000,00	kr	10.000,00	kr	10.000,00
Efter 8 års ansættelse:	kr	15.000,00	kr	15.000,00	kr	15.000,00	kr	15.000,00
Fridagsbetaling, inkl. feriepenge:		6,75%		6,75%		6,75%		6,75%
Særlig opsparing, inkl. feriepenge:		9,00%		9,00%		10,00%		11,00%
Pension:		**1. marts 2025**		**1. maj 2025**		**1. marts 2026**		**1. marts 2027**
Arbejdsgivers pensionsbidrag:		10,00%		11,00%		11,00%		11,00%
Lønmodtagers pensionsbidrag:		2,00%		2,00%		2,00%		2,00%
Pensionsbidrag i alt:		12,00%		13,00%		13,00%		13,00%

Bilag 2. Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

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. *)

Medarbejdere omfattet af særordningerne modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage, i det omfang de ikke er ansat på fuldlønsvilkår.

De indgåede aftaler kan opsiges med 2 måneder til den første i en måned.

**) Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.*

1. Etablering af 6-dages uge

Etablering af 6-dages uge efter Lageroverenskomstens § 1 forudsætter, at særlige driftsmæssige forhold betinger det. Udgangspunktet er, at det er virksomhedens vurdering af, om det er tilfældet, der lægges til grund. Virksomhedens vurdering drøftes med tillidsrepræsentanten/medarbejderne.

Såfremt medarbejderne ikke er enige i virksomhedens vurdering, jf. punkt 1, stk. 1, 2. punktum, så er det aftalt, at sagen behandles i organisationsudvalget med henblik på at afklare, om den konkrete situation falder ind under formuleringen "særlige driftsmæssige forhold".

Etablering af 6-dages uge, hvor det ikke er særlige driftsmæssigt begrundet, kræver fremover lokal enighed, jf. indledningen til nærværende bilag.

2. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 14.00 overarbejdstillæg med et tillæg på 50% for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes et tillæg på 100%. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Medarbejdere omfattet af denne ordning modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage.

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

3. "Fire-dages vagter"

"Fire-dages vagter" kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på "Fire-dages vagter" afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra kl. 14.00, begyndende med tre timer med et tillæg på 50% og derefter med et tillæg på 100%.

4. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 42 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

Bilag 3. Retningslinjer for afspadsering af overarbejde

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering:

1. Ved lokal aftale med medarbejderne på den enkelte virksomhed kan der træffes aftale om afspadsering af overarbejde.

2. Aftaler om afspadsering af overarbejde skal i enhver henseende respektere de gældende arbejdsmiljøregler om daglig hviletid og ugentligt fridøgn samt de overenskomstmæssige regler om varsling af og betaling for overarbejde.

3. Aftalerne skal klart markere de nærmere regler for afspadseringens gennemførelse, herunder:

a. Om afspadseringen omfatter alt overarbejde eller alene overarbejde over et vist, nærmere angivet maksimum, herunder om afspadsering kun skal gennemføres, såfremt den omfatter en eller flere hele fridage.

b. Om afspadseringen skal være gennemført inden for et nærmere angivet tidsrum.

c. Om afspadseringen sker efter en på forhånd lagt plan eller efter aftale mellem vedkommende medarbejder og arbejdsledelsen.

d. Om afspadseringen sker med 1,0 time for hver udført overarbejdstime – eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med et tillæg på 50% og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med et tillæg på 100%.

Såfremt afspadseringen sker time for time, forudsættes det, at virksomheden udbetaler de optjente overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

Såfremt afspadseringen sker med 1,5 time – respektive med 2,0 time – pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejdstillæg som den optjente løn for overarbejdet hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadseringstime af det samlede hensatte beløb.

4. Lokalt aftalte afspadseringsordninger kan af enhver af parterne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode. Når opsigelsesfristen er udløbet, udbetales afspadseringsbeløb til de pågældende medarbejdere.

5. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om afspadsering med virkning fra udløbet af den nærmest følgende hele lønningsperiode.

Bilag 4. Retningslinjer for arbejdsfordeling

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe er enige om, at beskæftigelsessituationen i konkrete situationer med føje kan foranledige virksomheder til at anvende arbejdsfordeling for at undgå afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang.

På denne baggrund er organisationerne enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe bestående overenskomstområder:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

2. Arbejdsfordeling aftales mellem den lokale afdeling af 3F, medarbejderne og virksomheden.

3. Arbejdsfordeling er en midlertidig foranstaltning og kan ikke aftales for længere tid end 3 måneder.

4. Ledighed som følge af arbejdsfordeling skal tilstræbes samlet i sammenhængende perioder fra en kalenderuges begyndelse. Der kan således ikke træffes aftale om nedsættelse af den daglige arbejdstid.

5. Afskedigelse af en medarbejder under en løbende arbejdsfordeling kan kun ske af årsager, der kan henregnes til den pågældendes egne forhold.

Er det bortset fra sådanne tilfælde nødvendigt at foretage yderligere afskedigelser, skal aftalen om arbejdsfordeling forinden tages op til ny lokal drøftelse.

6. Aftaler om arbejdsfordeling efter nærværende retningslinjer skal tilsendes Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe til orientering forud for iværksættelsen, idet virksomheden skal garantere, at krav i forhold til Arbejdsformidlingen er opfyldte.

7. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om arbejdsfordeling.

Bilag 5. Ansættelsesaftale

DANSK ERHVERV
Arbejdsgiver

3F Transport

Ansættelsesaftale for ansættelser i henhold til
Lageroverenskomsten
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen

Undertegnede arbejdsgiver

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer og by: _____

CVR-nr.: _____

har ansat/ansætter herved

Fødselsdato: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____

Postnummer og by: _____

Tlf.nr.: _____

Bankkontonummer.: _____

Reg.nr.: _____

Stilling eller jobkategori: _____

Tiltrædelsesdato: _____

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen: _____

Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):

_____

_____

Fast arbejdssted (Arbejdsstedets adresse angives):

_____

Skiftende arbejdssteder Ja ☐ Nej ☐

Arbejdstid:

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler: _____.

Placering af arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid fastlægges i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Overarbejde kan forekomme, og medarbejderen er forpligtet til at udføre pålagt overarbejde, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

Aflønningsform:

Medarbejderen er ansat på:

☐ på timeløn med fridagsopsparing på 6,75 %

☐ i henhold til fuldlønsordning

Løn:

Medarbejderens løn er p.t. kr.: _____

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, 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:

Bagud ☐ Forud ☐ Ugentligt ☐ Hver 14. dag ☐ Månedsvis ☐

Ud over timelønnen opsparer medarbejderen særlig opsparing, der p.t. udgør [x] % af den ferieberettigede løn. Den særlige opsparing kan anvendes til fravær, jf. § 5.

For så vidt angår midler fra den særlige opsparing, som medarbejderen ikke har disponeret over, er det mellem medarbejderen og virksomheden aftalt, at:

(sæt kun et kryds idet følgende)

☐ særlig opsparing udbetales i overensstemmelse med overenskomsten, således at

- midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.

- For de resterende 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

☐ det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, eller
☐ det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales to gange årligt ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt medarbejderen ønsker en ændring i udbetalingsformen af særlig opsparing, skal virksomheden meddeles dette senest 1. november, gældende fra det efterfølgende kalenderår.

"Svendebrev": Ja ☐ Nej ☐

Pension:

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. gældende overenskomst.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja ☐ Nej ☐ Hvilken: _____

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra første ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:[Indsæt]

Bidraget udgør, jf. Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen, p.t.

Arbejdsgiverandel: _____ %

Medarbejderandel: _____ %

Uddannelse:

Med hensyn til muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

[Hvis der er anden ret til uddannelse end det, der følger af overenskomsten, skal dette beskrives, f.eks. ved henvisning til uddannelsespolitik/personalehåndbog. Findes der ikke en personalehåndbog eller lignende, som beskriver retten til uddannelse mv., beskrives i ansættelsesaftalen den ret til uddannelse, som virksomheden evt. tilbyder.]

Ferie:

Medarbejderen har ret til ferie med feriegodtgørelse i overensstemmelse med reglerne i ferieloven og overenskomsten.

Andet fravær:

Med hensyn til søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage, feriefridage, barsel, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, m.v. henvises der til overenskomstens bestemmelser.

[Beskriv eventuelle yderligere rettigheder med løn i henhold til personalehåndbogen/andet.]

Sygdom:

Sygdom skal anmeldes til: _____

Med hensyn til medarbejderens rettigheder til løn under sygdom henvises til overenskomsten.

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet kan fra begge parters side opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesvarsler.

Socialsikringsinstitutioner:

Virksomheden indbetaler bidrag til ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og arbejdsskadeforsikring hos [selskabets navn].

Medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning i [selskabets navn] i henhold til overenskomsten.

[Hvis der er andre socialsikringsinstitutioner, såsom sundhedsforsikring eller lign., skal dette beskrives og eventuelt ved henvisning til særlig politik herom.]

Andre væsentlige vilkår:

Ansættelsesforholdet er omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

For ansættelsesforholdet i øvrigt henvises til gældende overenskomst, hvori der bl.a. er fastsat regler om arbejdsmarkedspension og ferie, samt til gældende lovgivning og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

[Indsæt andre væsentlige vilkår:

_____

_____]

Medarbejderen har til enhver tid pligt til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl og sin private e-mailadresse. Virksomheden kan med frigørende virkning sende lønsedler og meddelelser/dokumenter vedrørende ansættelsesforholdet til medarbejderen via medarbejderens private e-mail samt via en elektronisk postløsning eksempelvis, e-Boks. Det udelukker ikke andre sædvanlige fremsendelsesformer.

Den til enhver tid gældende personalehåndbog [og andre politikker] er en del af grundlaget for ansættelsesforholdet. Medarbejderen er forpligtet til at holde sig bekendt med den til enhver tid gældende personalehåndbog, som er udleveret ved ansættelsen og tilgængelig på [intranet/kontoret mv.]

Underskrift:

Denne ansættelsesaftale er underskrevet i to eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar er udleveret til medarbejderen.

Dato:	Dato:
_____	_____
[For virksomheden]	[Medarbejderens navn]

Bilag 6. Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)
Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Lageroverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Lageroverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

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

a) **"Tidsplan for arbejdet"**
Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) **"Referencetimer og referencedage"**
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) **"Arbejdsmønster"**
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)
Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

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

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

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

Litra	**Oplysning**	**Hvordan gives oplysningen?**	**Frist**
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage

	der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.		
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)
Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)
Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller

vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

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

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

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

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i	Individuelt	Inden afrejse

	Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.		

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)
Stk. 1. Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

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

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

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)
Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

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

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)
I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden
Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet*. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen.

Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

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

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Bilag 7 Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe anbefaler, at virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

Stk. 1. Lønvurdering

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

***) Note:** *Kendelse i faglig voldgift af 19. november 2001 er gældende.*

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, men skal mindst efter den årlige lønregulering svare til det niveau, som ville være gældende efter de i øvrigt gældende overenskomstmæssige regler.

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

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Stk. 2. Anciennitet
Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den første i den måned, hvor aftalen træder i kraft, jf. den individuelle aftales bestemmelser herom.

Stk. 3. Opsigelse
Funktionærloven, § 2 om opsigelsesvarslets længde samt Funktionærloven, § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærloven, § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens 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 medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120 dages-reglen kan – selv om den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af § 32.

Stk. 4. Efterløn
Funktionærloven, § 8 om efterløn til funktionærers ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem funktionæren har forsørgerpligt, er gældende.

Stk. 5. Arbejdstid
Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Stk. 6. Uddannelse
Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Stk. 7. Ferie
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. Ferieloven, § 16.

Stk. 8. Frihed/feriefridage
Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår holder fri uden afkortning i månedslønnen på de i § 3 nævnte dage.

Stk. 9. Sygdom
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. Funktionærloven, § 5.

Stk. 10. Lønningsperiode og lønudbetaling
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. Fagretlig behandling
Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de indgåede aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 12. Aftalens opsigelse
Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker medarbejderne at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderne gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler er medarbejderen alene omfattet af Lageroverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

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

Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinjer uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

DANSK ERHVERV
Arbejdsgiver

3F Transport

Ansættelsesaftale for ansættelser
på funktionærlignende vilkår i henhold til
Lageroverenskomsten
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe

Undertegnede arbejdsgiver

Navn: _____

Adresse: _____

CVR-nr.: _____

---

har ansat/ansætter herved

CPR-nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____

Kommune: _____

Tlf.nr.: _____

Bank/girokontonr.: _____

Reg.nr.: _____

Stilling eller jobkategori: _____

Dato for ansættelse på funktionærlignende vilkår: _____

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen: _____

Ansættelsesforholdet omfatter følgende opgave(r):

_____

_____

Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives):

_____

Skiftende arbejdssteder Ja ☐ Nej ☐

Ferie:

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

Løn:

Medarbejderens løn er p.t. aftalt til _____ kr. pr. måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Betaling for eventuel overtid, holddrift og forskudttid sker efter overenskomstens bestemmelser.

Medarbejdere ansat på funktionærlignende ansættelse modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, Grundlovsdag samt 24. og 31. december.

Ud over timelønnen opsparer medarbejderen særlig opsparing, der p.t. udgør [x]% af den ferieberettigende løn. Den særlige opsparing kan anvendes til fravær jf. § 5.

For så vidt angår midler fra den særlige opsparing, som medarbejderen ikke har disponeret over, er det mellem medarbejderen og virksomheden aftalt, at:

(sæt kun et kryds i det følgende)

☐ særlig opsparing udbetales i overensstemmelse med overenskomsten, således at

- midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For de resterende 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

☐ det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen, eller

☐ det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales to gange årligt ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt medarbejderen ønsker en ændring i udbetalingsformen af særlig opsparing, skal arbejdsgiver meddeles dette senest 1. november, gældende fra det efterfølgende kalenderår

"Svendebrev": Ja ☐ Nej ☐

Arbejdstid:

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler: _____

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Sygdom:

Sygdom skal anmeldes til: _____

Ved sygdom betales fuld løn, jf. Funktionærloven, § 5. I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

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.

Pension:

Der etableres arbejdsmarkedspension iht. gældende overenskomst.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja ☐ Nej ☐ Hvilken: _____

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra første ansættelsesdag.

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordningen etableret i:

_____

Bidraget udgør, jf. Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe, p.t.

Arbejdsgiverandel: _____ %

Medarbejderandel: _____ %

Opsigelse

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

__ § 2 (om opsigelsesvarsler)

__ § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

__ § 2b (om usaglig opsigelse)

__ § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)

__ anden aftale

Ansættelsen sker i henhold til Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe og de i overenskomsten aftalte retningslinjer for ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Andre væsentlige vilkår:

_____

_____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

Aftalen er udarbejdet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til Bilag 8 i overenskomsten.

Bilag 8. Regler for behandling af faglig strid mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F

1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Forhandlingerne gennemføres så vidt muligt senest 3 uger efter at en af parterne har anmodet om møde.

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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver har deltaget af repræsentanten herfra.

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

2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer – Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe – 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. pkt. 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.

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

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

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

3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne 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.

Senest 25 hele arbejdsdage efter, der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Samtidig med fremsendelsen af klageskrift sendes meddelelse til Arbejdsretten vedrørende udpegning af opmand i overensstemmelse med afsnittene nedenfor.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift til den klagende organisation fremsende svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:
1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om 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 forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden med kopi til 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 fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

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.

4. Organisationsudvalg

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe 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 (Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe).

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 2 faste medlemmer – 1 fra hver side. De to faste medlemmer kan suppleres af 1 eller eventuelt flere fra hver side.

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

Bilag 9. Aftale om social ansvarlighed

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.

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.

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 mv.

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.

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 afvænning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske, uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

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.

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

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

Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund mht. alder, køn etnisk oprindelse mv.

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

Bilag 10. Protokollat om seniorpolitik

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

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 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.

Bilag 11. Kompetencer til fremtidens transport – og logistikbranche

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

Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres

relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.

Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveauet i branchen.

Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen.

Parterne er enige om at etablere et uddannelsesudvalg. Uddannelsesudvalget skal arbejde for at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen. Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokusere på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

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

Bilag 12. Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. Lageroverenskomstens bilag 13 om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Bilag 13. Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Parterne vil videreføre og udvide konsulenttjenesten til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og eventuel støtte fra TLK-fonden.

Tjenesten skal finansieres af midler fra TLK-fonden.

Bilag 14. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Lageroverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til PensionDanmark efter § 28. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver. 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's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Lageroverenskomsten, 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

Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver eller en af dens medlemsforeninger skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75% af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 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 bidragssats, 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.

Særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 5, er ikke omfattet af nedenstående punkt 2 til 4.

2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 8, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 5, fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 5.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2025 7,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

5. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

Bemærkning: *Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 6% (fra 1. marts 2026 7%), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.*

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

Protokollering af optrapningsordninger

Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres af parterne ved Dansk Erhverv Arbejdsgivers fremsendelse af protokollat til 3F's Transportgruppe. Protokollering kan ligeledes ske ved en eventuel tilpasningsforhandling.

Bilag 15. Protokollat om overgang til Lageroverenskomsten

Mellem nedenstående parter er opnået enighed om følgende:

1. Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der har tiltrådt Fællesoverenskomsten mellem HTS og 3F's Transportgruppe, overgår, til i stedet at være omfattet af Lageroverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe 1. januar 2009.

Eventuelle lokalaftaler og firmapensionsordninger forsætter uændret, indtil disse eventuelt opsiges i henhold til gældende regler herfor.

Ingen ansatte på omskrivningstidspunkt kan dog som helhed blive ringere stillet i forbindelse med omskrivningen.

2. Nuværende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der er omfattet af en virksomhedsoverenskomst eller tiltrædelsesoverenskomst med særlige vilkår med 3F eller afdelinger af 3F, kan omfattes af nærværende overenskomst, såfremt der er enighed mellem overenskomstens parter.

3. Virksomheder, som senest 1. januar 2009 er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, er ikke umiddelbart omfattet af nærværende overenskomst, bortset fra de under punkt 1 og 2 beskrevne situationer.

3F's Transportgruppe kan efter de almindelige fagretlige regler kræve, at nærværende overenskomst skal være gældende over for en virksomhed omfattet af punkt 3, stk. 1.

Virksomheden er således ikke forpligtet til at indgå overenskomst, idet 3F dog under iagttagelse af de almindelige arbejdsretlige regler, herunder Hovedaftalen, vil være berettiget til at iværksætte konflikt med henblik på at indgå overenskomst.

4. Virksomheder, som er optaget som medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver efter 1. januar 2009, er omfattet af overenskomsten efter reglerne om nyoptagne virksomheder, jf. § 40.

København, den 7. oktober 2008

Dansk Erhverv Arbejdsgiver	3F Fagligt Fælles Forbund
Laurits Rønn	**Jan Villadsen**

Bilag 16. Protokollat om ferie

§ 1. Ny ferielov – fravigelser

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.

§ 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.

I forbindelse med Ferieloven er det aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3. Overførsel af ferie

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

Medarbejder og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

§ 4. Ferie i hele uger

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

§ 5. Afholdelse af ferie i timer.

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

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

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

§ 6. 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.

§ 7. Udbetaling

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

b. 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.

§ 8. Garanti

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

Bilag A. Aftale om ferieoverførsel

Gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

_____ _____

Arbejdsgiver Medarbejder

1. Overført ferie

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

Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, 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 ferieafholdelsesperioden 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 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.

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 31. december 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

***Note**: Skabelonen findes elektronisk her.*

Bilag 17. Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond

Gældende for Lageroverenskomsten indgået mellem Danske Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe og Transportoverenskomsten indgået mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe.

Stk. 1. Formål

Den mellem parterne indgåede **Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond** (TLK) 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 de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 37.

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedernes bidrag 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.

Opkrævningerne til fonden forestås af administrator valgt af fondens bestyrelse, pt. PensionDanmark.

Stk. 3. Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond

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

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af fondens bestyrelse.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejderes 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.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til § 37 og § 22, stk. 7.

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.

Overenskomstparterne er enige om, at hvis TLK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 6. 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 forudsætter 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 fondens 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 alle "egne midler" kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

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

Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst

Fonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under stk. 3 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, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden. Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

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.

Bilag 18. Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe ikke tager højde for.

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomstparterne derfor enige om, at der åbnes mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomsternes bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse. Dette protokollat fastsætter retningslinjerne for overenskomstparternes behandling og godkendelse af forsøg.

1. Forudsætning for indgåelse af aftaler er, at forsøgsordningen skal etableres som en lokalaftale, og at lokalaftalen klart tilkendegiver:
   a. Navn og titel på ledelsesrepræsentant,
   b. navnene på tillidsrepræsentanterne, og for hvilke områder og medlemsgrupper de er tillidsrepræsentanter. På virksomheder uden tillidsrepræsentant skal navnene på de omfattede medarbejdere fremgå,
   c. at det af aftalen fremgår, at den automatisk udløber ved udgangen af forsøgsperioden uden yderligere varsel, og
   d. at opsigelse ikke kan medføre fagretlig behandling, og opsigelse betyder, at aftalen umiddelbart bortfalder til udløb 2 måneder efter opsigelsen.

2. Ansøgning skal fremsendes til overenskomstparterne.

3. Hvis en af parterne ønsker det, behandles ansøgningen om godkendelse på et møde mellem overenskomstparterne.

4. Overenskomstparterne skal snarest behandle sagen og orientere skriftligt om resultatet. Hvis der holdes møde, skal dette så vidt muligt aftales senest 14 dage efter ansøgningens modtagelse. Afslag på forsøgsansøgninger skal begrundes.

5. Opsigelse tilsendes overenskomstparterne til orientering.

6. I en forsøgsperiode vil det konkrete forholds uoverensstemmelser kunne fagretligt behandles i lighed med overenskomstens øvrige bestemmelser.

7. Overenskomstparterne kan anmode de lokale parter om en skriftlig rapportering.

Bilag 19. Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 99/70 EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Parterne er enige om,
- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål
Aftalens formål er
- at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling, og
- at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde
Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på
- ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling, og
- personer, der af et af vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3. Definitioner
I denne aftale forstås ved:

- **"En person med tidsbegrænset ansættelse":**
  En person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive

kriterier, som f.eks. en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

- **"En sammenlignelig fastansat":**
  En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

  Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligning foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder som f.eks. beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov mv. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

§ 8. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 9. Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at denne aftale ikke berører den beskyttelse, som tidsbegrænset ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster, samt at der ikke er tilsigtet nogen ændring af regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af de mellem parterne gældende overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft på underskrivelsestidspunktet. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Dette gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsterne, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af Direktiv 99/70EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Bilag 20. Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.

Parterne 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 første punktum dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.
En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for 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 mæglingsmødet, 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.

Bilag 21. Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

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 en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes 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.

Bilag 22. Organisationsaftale om feriegarantiordning

Denne organisationsaftale træder i kraft 1. september 2020 og erstatter organisationsaftalen fra 2008, indgået mellem 3F's Transportgruppe og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Idet Ferieloven samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er gældende, 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. Medarbejderen vil både under ansættelsen og ved skift af arbejdssted kunne finde informationer om tilgodehavende feriegodtgørelse hos Feriepengeinfo.

Stk. 3. Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af stk. 4 og 5.

Stk. 4. 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. 5. Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom. 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 pr. dag der udgør:

Pr. 1. marts 2025: kr. 1.249,12
Pr. 1. marts 2026: kr. 1.284,27
Pr. 1. marts 2027: kr. 1.317,57

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

Stk. 7. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken 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 feriegodtgørelse, som er knyttet til den 5. ferieuge, og feriegodtgørelse som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens 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
Otto Mønsteds Gade 5
1571 København V

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

Stk. 8. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.

Stk. 9. Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behanding af faglig strid.

Bilag 23. Implementeringsaftale for arbejdstidsdirektiv for mobile lønmodtagere

Aftale om implementering af Direktiv nr. 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

Stk. 1. Gyldighedsområde

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

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.

Bilag 24. Protokollat vedr. betaling af førerkort

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

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af førerkort. Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiger ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkort afholder chaufføren 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 chaufføren 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.

Kvittering for modtagelse af førerkort

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

Såfremt chaufføren opsiger 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 lønudbetaling.

_____, den _____

_____
Chaufførens underskrift

Bilag 25. Protokollat om overgangsregler for specialarbejdere

Virksomheder, der er eller bliver indmeldt i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og som beskæftiger specialarbejdere omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F's Transportgruppe, 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's Transportgruppe alene blev aflønnet med grundløn samt specialarbejdertillæg.

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

København, den 7. oktober 2008

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Bilag 26. 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, kan anvende forskudttidsbestemmelser inkl. satser fra den gældende overenskomst vedrørende lager- og terminalarbejdere mellem DI Overenskomst I (ATL) og 3F's Transportgruppe under forudsætning af, at de på tidspunktet for overenskomstens indgåelse var omfattet af og anvendte forskudttidsbestemmelserne.

København, den 7. oktober 2008

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Laurits Rønn

3F Fagligt Fælles Forbund
Jan Villadsen

DTLs arbejdsgiverforening
Laurits Rønn

Bilag 27. Protokollat om natarbejde og helbredskontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

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

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

Drøftelsen skal:

a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året

b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

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

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbredskontrol til natarbejderne

1. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbredskontrollen hvert andet år
2. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbredskontrol

b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde

1. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
2. Vurdering af risici ved natarbejde

3. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
4. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

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

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 27, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3. 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. 4. Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

Stk. 5. Hvornår skal helbredskontrollen foregå

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

Stk. 6. Model for helbredskontrollens gennemførelse

Helbredskontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbredsproblemer.

Helbredskontrollen foretages på følgende måde:

1. Medarbejderen gennemgår en fysisk helbredsundersøgelse.

2. På baggrund af helbredsundersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
3. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredskontrol i store virksomheder

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

Bilag 28. Protokollat om elektroniske dokumenter

Der indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag 29. Protokollat om bidrag til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

På baggrund af aftalerne om etablering af Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet (fonden) og grundkapitalen til denne, jf. § 39, stk. 2, er parterne enige om, at fonden tilføres yderligere bidrag som følger:

- Godstransportområdets Uddannelses- og Udviklingsfond (GUU) overfører årligt midler til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af GUU.

- Virksomheder bidrager for medarbejdere omfattet af Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 3. kvartal 2025 udgør bidraget kr. 0,40 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2026 udgør bidraget kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
Fra 2. kvartal 2027 udgør bidraget kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.
  Fra 2. kvartal 2025 udgør bidraget kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.
  Fra 2. kvartal 2026 udgør bidraget kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.
  Fra 2. kvartal 2027 udgør bidraget kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Det er aftalt, at 0,05 kr. af de 0,10 kr., som bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet forhøjes med ved overenskomstforhandlingerne 2023, er øremærket til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen, jf. Lærlingeoverenskomstens § 8, stk. 5 om støtte til lærlinges obligatoriske studierejse.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidragene til Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond (TLK). Bidragene opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i (TLK).

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

Bilag 30. Forståelsen af reglerne om afspadsering af systematisk overarbejde

Afspadsering af systematisk overarbejde jf. § 14, stk. 4 og § 15, stk. 6, sidste afsnit skal forstås på følgende måde:

Tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Det præciseres, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Det præciseres endvidere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Bilag 31. Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

Sagsbehandling i PensionDanmark

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

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

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

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

Fra 3F's Transportgruppe modtager Dansk Erhverv Arbejdsgiver en begæring om, hvilke virksomheder som ønskes sagsbehandlet, og samtidig aftales et organisationsmøde mellem parterne.

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

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

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

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

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

Bilag 32. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bilag 33. Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?
Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan forsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport.

Bilag 34. Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse

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

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

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

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

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

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

   a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpengeregler.

   b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

   c. Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og

oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

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

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

Bilag 35. Udvalgsarbejder

Parterne har aftalt følgende udvalgsarbejder i overenskomstperioden:

Udvalgsarbejde om opkrævning og indberetning til uddannelsesfonde
Der igangsættes et udvalgsarbejde med det formål at udarbejde en ordning, hvor PensionDanmark Uddannelsesfonde A/S overtager administrationen i forbindelse med sager om indberetning og opkrævning af bidrag til parternes uddannelsesfonde.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 24 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Udvalgsarbejdet skal gennemføres i overenskomstperioden, og udvalgsarbejdet afsluttes senest ved udgangen af 3. kvartal 2025.

Udvalgsarbejde – gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser
Der igangsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor overenskomstens uddannelsesbestemmelser gennemskrives med henblik på at gøre disse mere brugervenlige for både medarbejdere og virksomheder. Udvalgsarbejdet afsluttes med udgangen af 2026.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 11 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Udvalgsarbejde vedrørende gennemgang af Fællesordning for arbejde i holddrift
Der igangsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal gennemgå "Fællesordning for arbejde i holddrift – med kommentarer" med henblik på at identificere forslag til tydeliggørelser og forenklinger.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 19 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet ved udgangen af 2025.

Udvalgsarbejde om feriefond og uhævede feriemidler
Der igangsættes et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal arbejde for at fjerne tekniske og/eller juridiske barrierer for, at virksomhederne kan vælge mellem at anvende ferieordningen og at indbetale til FerieKonto, men således at eventuelle uhævede feriemidler i alle tilfælde indbetales til Feriefonden.

Udvalgsarbejdet er nærmere beskrevet i protokollat nr. 27 fra overenskomstfornyelsen i 2025.

Opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet aftales mellem parterne.

Bilag 36. Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

Bilag 37. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48 timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Lageroverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed

Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

3F-varenummer 3021