

AKT LANDS- OG TILLÆGSOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2025

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Lands- og Tillægsoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

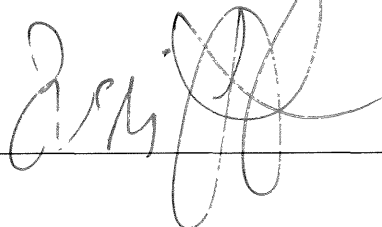
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold

0	Forsideprotokollat	
1	Protokollat om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	
2	Protokollat om Seniorordning	
3	Protokollat om Løn under sygdom	
4	Protokollat om Vederlag til Arbejdsmiljørepræsentanter	
5	Protokollat om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	
6	Protokollat om Ændring af barselsbestemmelsen	
7	Protokollat om Støtte til selvvalgt uddannelse	
8	Protokollat om Supplerende vej til faglært	
9	Protokollat om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)	
10	Protokollat om Overførsel af ferie	
11	Protokollat om Databeskyttelse	
12	Protokollat om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	
13	Protokollat om Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning	
14	Protokollat om Pensionsbetaling over folkepensionsalderen	
15	Protokollat om Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom (TOK)	
16	Protokollat om Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom (LOK)	
17	Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder (LOK)	
18	Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder (TOK)	
19	Protokollat om Tilslutning til udvalgsarbejder	
20	Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	
21	Protokollat om Udvalgsarbejde om fjernelse af barrierer for tilnærmelse af persontransportoverenskomster	
22	Protokollat om anciennitet ved sæsonopsigelse af skolebuschauffører	
23	Protokollat om skiftende kørsel (§ 14)	
24	Protokollat om Flere arbejdssteder (§ 11)	
25	Protokollat om selvbetalt pause	
26	Protokollat om sygeløn til reservechauffører	
27	Protokollat om registrering af arbejdstid	
28	Protokollat om lønforhold og betalingsstatser	

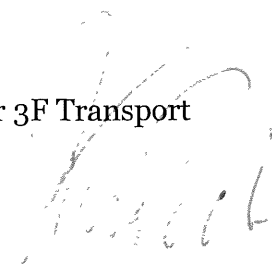
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I w/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

Parterne er på denne baggrund enige om at ændre teksten i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 21, stk. 1, sidste afsnit, til følgende:

”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 svarende til 7,4 normaltimer pr. dag fra særlig opsparing, jf. § 16.”

Derudover ændres den nuværende § 23 **”Børns hospitalsindlæggelse”**, til § 21, stk. 4.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 21 til følgende:

”Børns sygdom, børneomsorgsdage og børns hospitalsindlæggelse”

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 23, med et nyt stk. 1 vedrørende børnebørns-omsorgsdage og et nyt stk. 2 vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte nødstilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.

Bestemmelsen affattes således:

”§ 23 – 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 helbreds-konsultationer, 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.”

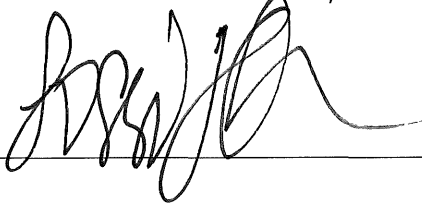
Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre opstillingen i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 16, andet afsnit. Bestemmelsen affattes således:

”Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

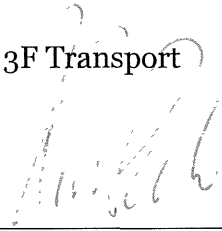
- *seniorfridage, jf. § 19,*
- *børns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 21, stk. 1-3,*
- *børnebørns-omsorgsdage jf. § 23, stk. 1, og*
- *ledsagelse af nærtstående, jf. § 23, stk. 2.”*

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Seniorordning

Parterne har drøftet den nuværende seniorordning i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 19 med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsens ordlyd er redaktionelle, bortset fra de ændringer der følger af, at seniorordningen fremadrettet administreres via medarbejderens særlig opsparing, at bestemmelsens maksimum for antal seniorfridage ændres til 46, og at medarbejderen kan vælge at finansiere friheden med egne midler.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 19 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 19:

”§ 19. 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. § 18, stk. 4.

Stk. 2. Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.*
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 9, 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 seniorfriday betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer afholder selvbetalt frihed på seniorfriday, trækkes 7,4 normaltimer pr. afholdt seniorfriday.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfriday administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 18, stk. 3.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfriday, 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 § 16.

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 seniorfridaye 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/feriefridaye i øvrigt, jf. § 18.

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

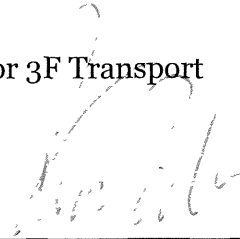
DI garanterer for beløbenes udbetaling."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Løn under sygdom

Parterne er enige om at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

Der er enighed om, at Landsoverenskomstens § 20, stk. 2, 1. afsnit, ændres fra:

”Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.”


til følgende tekst:

”Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.”


Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Vederlag om Arbejds miljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for udførelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejds miljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem forbundet.

Parterne er enige om, at ordningen administreres på samme måde som for tillidsrepræsentanter, samt at 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af 3F Transport.

Som et nyt litra E tilføjes i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 1, stk. 16:

”E. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejds miljørepræsentanter, 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.

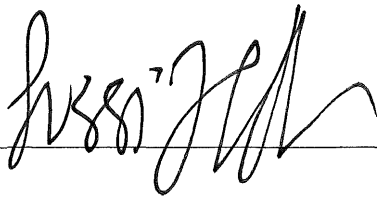
Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

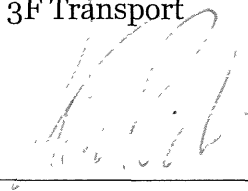
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via Handels- og Transportsektorens Uddannelses- og Samarbejdsfond. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte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

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Parterne er enige om, at adgangen for tillidsrepræsentanter til at deltage i informationsmøder om fornyelsen af overenskomsterne mellem DI og 3F Transport skrives ind i Lands- og Tillægsoverenskomsten som bilag 29 med følgende tekst:

”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 DI Overenskomst I 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.”

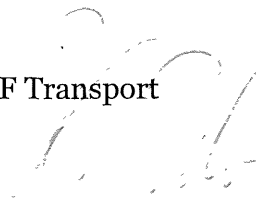
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I y/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet barselsbestemmelsen i Lands- og Tillægsoverenskomstens §§ 22 og 22a.

Der er enighed om, at § 22a i Lands- og Tillægsoverenskomsten udgår, og at § 22 affattes på følgende måde:

”§ 22 Barsel

Stk. 1

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. § 9, stk. 7.

Stk. 2

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

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

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 Bilag 2.

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 Bilag 2.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 23, 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 § 23, stk. 1.

Stk. 5

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se Bilag 2.

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

Stk. 6

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

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."

ooOoo

Der er enighed om, at § 9, stk. 7 i Lands- og Tillægsoverenskomsten udgår, og erstattes af et nyt stk. 7, der affattes således:

"Forhøjet pensionsbidrag under barsel


Under de 10 ugers orlov efter § 22, 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 § 22, stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

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

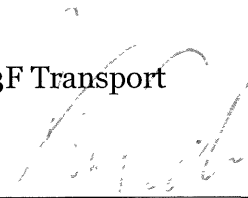
Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Støtte til selvvalgt uddannelse

Parterne er enige om at øge støtten til selvvalgt uddannelse. Parterne vil derfor via deres repræsentation i HTSK-bestyrelsen forpligte sig til at justere støttesatserne i overensstemmelse med parternes nedenstående aftale.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24, stk. 4, punkt D, erstattes af følgende nye stk. 4, punkt D:

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 op-tjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,*
- at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-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 HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

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

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 27, stk. 5.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24, stk. 6, erstattes af følgende nye stk. 6:

”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, punkt A og B, og § 27, stk. 5, 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, punkt 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, punkt 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, punkt 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, punkt F, kan virksomheden søge supplerende støtte i HTSK-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 11 ”Kompetenceudviklingsfond”.


Parterne er enige om at anbefale, at bestyrelsen for HTSK-fonden fastlægger nye satser for støtte til selvvalgt uddannelse, så satsen udgør 115 kr. pr. time. For chauffører omfattet af AKT tillægsoverenskomsten og havnearbejdere omfattet af Særlige bestemmelser for havnearbejdere anbefales dog en sats på 144 kr. pr. time.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Supplerende vej til faglært

Parterne er enige om at styrke mulighederne for, at erfarne medarbejdere kan gennemføre en faglært uddannelse. Dette gøres gennem nye muligheder for støtte fra HTSK-fonden til de medarbejdere, som får afslag på ønsket om en uddannelsesaftale som voksenalærling fra arbejdsgiveren efter Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24, stk. 4, punkt E.

Der indsættes i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24, stk. 4, som nyt punkt F:

”F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan, hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. punkt ”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 svendeprovemodulet. 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.

Svendeprovemodulet opnås ved, at medarbejderen indskrives på erhvervsuddannelsen.

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

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

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

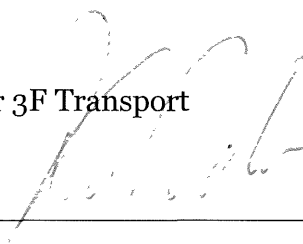
Anmærkning: *Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.”*

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst Iv/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel (START)

Parterne er enige om, at der indsættes nedenstående som en *ny* § 30 i Lands- og Tillægsoverenskomsten. § 30 bliver herefter til § 31 og så fremdeles.

”§ 30 Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel

Stk. 1 Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel (START)

3F Transport og Dansk Industri opretter med virkning fra den 1. september 2025 en ”Samarbejdstjeneste om Arbejds miljø og Trivsel” (START).

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

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Industri og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og DI Overenskomst I og/eller II.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Industri 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.

Der kan findes yderligere oplysninger om START og parternes fælles materiale på www.start-transport.dk / www.start-transport.com.

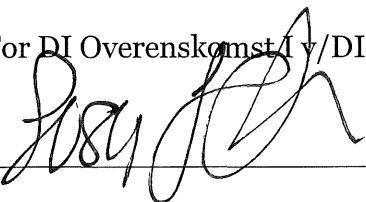
Stk. 4 Konkrete uoverensstemmelser

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.

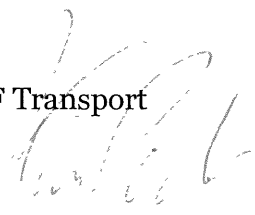
START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trussel, medmindre START-konsulenterne er enige om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

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst 1 v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Med henblik på at opnå en forenkling af Lands- og Tillægsoverenskomstens feriebestemmelser, er parterne enige om at tilpasse Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 9, stk. 3, i overensstemmelse med ferieloven, ved at fjerne begrænsningen i antal feriedage, der kan overføres. Som følge heraf udgår *Bilag 9, bilag B Eksempler på overførsel af feriedage* af Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 9, stk. 3, affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst:

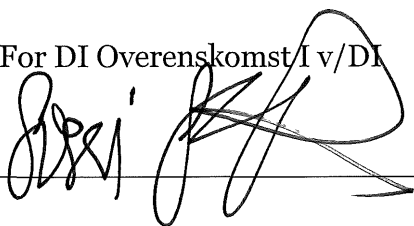
”Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

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

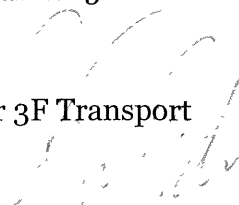
Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst/IV/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Databeskyttelse

UDVALGSARBEJDE OM DATABESKYTTELSE

Ved overenskomstforhandlingerne i 2023 nedsattes et udvalg, der skulle drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udlevering af information fra virksomheder omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten til tillidsrepræsentanter og forbund, jf. bilag 29 ”Udvalgsarbejde om databeskyttelse”.

Parterne er i den forbindelse enige om, at det eksisterende Bilag 26 ”Organisationsaftale om databeskyttelse” i Lands- og Tillægsoverenskomsten udgår og erstattes af nedenstående tekst, der således optrykkes som *nyt* Bilag 26.

”Protokollat – 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 lokalaf tale 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 fortsætte.

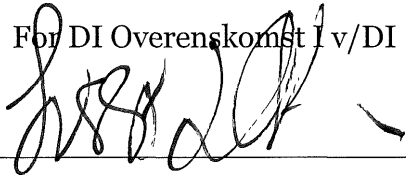
Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets 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 DI Overenskomst I/DI Overenskomst II og 3F Transport.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et *nyt bilag* i Lands- og Tillægsoverenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"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 DI og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af Fællesoverenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i

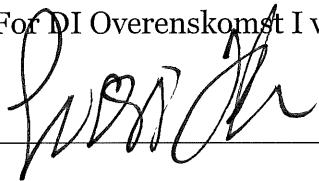
overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DI og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DI 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.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Parterne er enige om at ændre Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 6 om "Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning" med henblik på at gøre bestemmelserne lettere at administrere for både virksomheder og medarbejdere. Parterne er i den forbindelse enige om, at ændringen skal bestå i, at medarbejdernes ekstra lønmodtagerbidrag til deres pensionsordning fremadrettet ikke skal ske med et fast kronebeløb, men derimod efter en fast procentsats.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 6 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst om "Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning":

"Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

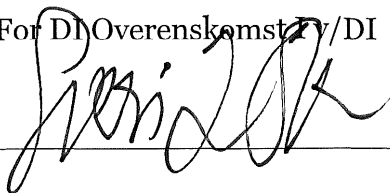
Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag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

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

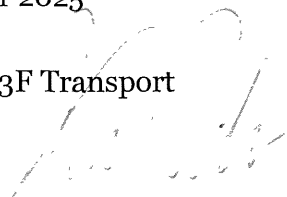
Ændringerne træder i kraft den 1. maj 2025.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst 27/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling over folkepensionsalderen

Parterne er enige om at ændre teksten i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 3, *Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen* således, at teksten "(såfremt det er muligt)" udgår. Ændringen foretages, fordi ordlyden er misvisende i forhold til mulighederne i pensionsordningen.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 3 får herefter følgende ordlyd:

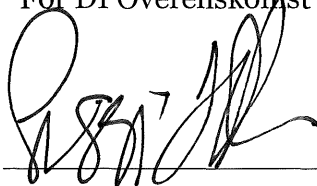
"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne 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.

Se Bilag 8. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Tillægsoverenskomsten

Parterne er enige om at ændre Tillægsoverenskomstens § 27, stk. 4, fra følgende tekst:

”Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i de første 70 kalenderdage, hvor medarbejderen modtager sygekompensation i henhold til § 20, stk. 1. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inde for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 70 dage fra første fraværsdag i den første fraværsperiode. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den på tænkte 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 mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.”

Til følgende:

”En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de første 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygekompensation, jf. § 20, stk. 1. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

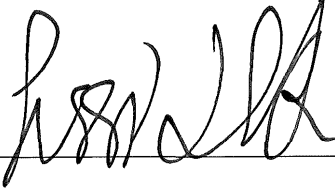
Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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 mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.”

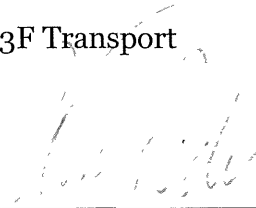
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Udvidet beskyttelse og tilbagefaldsregel ved sygdom

Landsoverenskomsten

Med henblik på at forenkle håndteringen af tilbagefaldsreglen ved sygdom i Landsoverenskomstens § 20, stk. 2, har parterne aftalt, at medarbejdere fremadrettet af egen drift skal meddele arbejdsgiveren, hvis nyt sygefravær inden for 35 kalenderdage efter den forudgående fraværperiodes udløb skyldes anden sygdom end den oprindelige. Derved undgås, at arbejdsgiver er nødsaget til konkret at spørge ind til medarbejderens sygdom.

Der er på baggrund her af mellem parterne enighed om at ændre Landsoverenskomstens § 20, stk. 2, fra følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværssdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inde for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværssperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i den første fraværssperiode."

Til følgende tekst:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværssdag.

Ved yderligere sygefravær indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter Den foregående fraværssperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i den første fraværssperiode.

Hvis den ansatte indenfor 35 kalenderdage fra første fraværssdag i den efterfølgende fraværssperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværssperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværssdag i den seneste fraværssperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Der er endvidere enighed mellem parterne om, at der i § 27, stk. 4, indsættes som nyt første og andet afsnit:

"En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 20, stk. 2. Hvis medarbejderen bliver syg igen indenfor 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag

efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

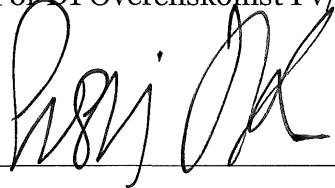
Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse”.

Andet afsnit bliver herefter tredje afsnit.

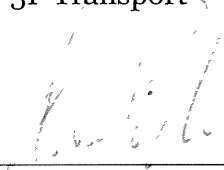
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Landsoverenskomsten

Parterne er enige om, at stigningerne i særlig opsparing skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Landsoverenskomstens bilag 8, stk. 2, "Særlig opsparing"

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 16.

Parterne er enige om at erstatte teksten under punktet "Særlig opsparing" i Landsoverenskomstens bilag 8, stk. 2 "Nyoptagne virksomheder -pension og særlig opsparing" med følgende tekst:

"Virksomhederne kan i lønnen Jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16 , fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5pct. (fra 1. marts 2026 1,75pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5pct. (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 2026 7,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

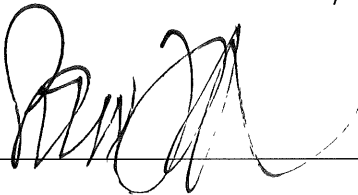
En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

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

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 medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang. Virksomheden kan endvidere optrappe de 6% (fra 1. marts 2026 7%) i medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år. ”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Tillægsoverenskomsten

Parterne er enige om, at stigningerne i særlig opsparing skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. Tillægsoverenskomstens bilag 8 under punktet "Særlig opsparing"

Det aftales også mellem parterne, at der sker forholdsmæssig optrapning af de nye procenter for virksomheder der på nuværende tidspunkt er omfattet af optrappingsordningen, således de senest 4 år efter betaler den fulde sats efter § 16.

Parterne er enige om at erstatte teksten under punktet "Særlig opsparing" i Tillægsoverenskomstens bilag 8, stk. 2 "Nyoptagne virksomheder -pension og særlig opsparing" med følgende tekst:

"Virksomhederne kan i lønnen Jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 6,65 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,65 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16, fraregnet 6,65 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,65 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.

For så vidt angår de 6,65 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,65 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DL-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,66 pct. (fra 1. marts 2026 1,91 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,32 pct. (fra 1. marts 2026 3,82 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,98 pct. (fra 1. marts 2026 5,74 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6.65 pct. (fra 1. marts 2026 7,65 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

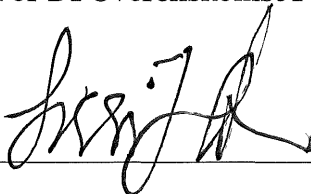
En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.

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

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 6,65 % (fra 1. marts 2026 7,65 %) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejdernes særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang. Virksomheden kan endvidere optrappe de 6,65 % (fra 1. marts 2026 7,65%) i medarbejdernes løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

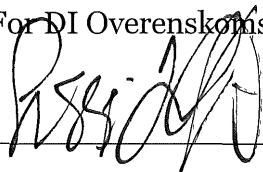
Tilslutning til udvalgsarbejder og organisationsaftaler

Parterne er enige om at følge nedenstående organisationsaftale og udvalgsarbejder mellem DIO II og 3F Transport:

- Gennemskrivning af uddannelsesbestemmelser (Protokollat 12 til Fællesoverenskomsten)
- Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger (Protokollat 18 til Fællesoverenskomsten)
- Opkrævning og indberetning til uddannelsesfonde (Protokollat 25 til Fællesoverenskomsten)
- Feriefond og uhævede feriemidler (Protokollat 28 til Fællesoverenskomsten)
- Synliggørelse af løn og lønandele (Protokollat 29 til Fællesoverenskomsten)

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

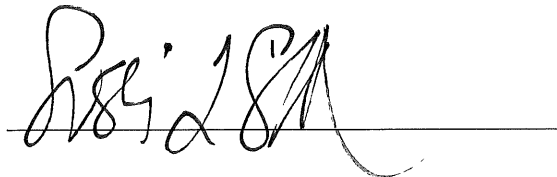
Parterne er enige om, at teksten i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 25, stk. 2,1. afsnit, under overskriften "Bidrag til fonden", erstattes med følgende formulering

"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."

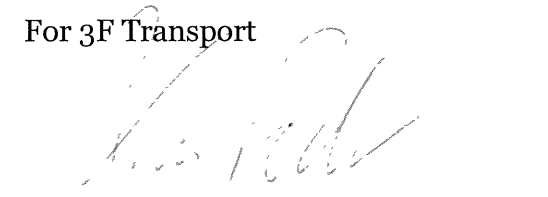
Satserne i Lands- og Tillægsoverenskomstens Bilag 23 "Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond" ændres i overensstemmelse hermed.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om fjernelse af barrierer for tilnærmelse af persontransport-overenskomster

Udviklingen i persontransportbranchen er, at største delen af kørslen er enten udbud fra offentlige instanser og/eller udbudt kontraktkørsel fra offentlige og private instanser. Der er 9 kørselsformer:

Bus/rute kørsel

- 1) Almindelig rutekørsel
- 2) Fjernrute
- 3) Togbus

Bus/Turist

- 4) Specielrute (handicapkørsel, skolebørn, ældre)
- 5) Turist (ind- og udland)

Tilladelse til Erhvervsmæssige Persontransport (taxiloven)

- 6) Taxi
- 7) Offentlige Service Trafik (flex)
- 8) Limousinekørsel
- 9) Sygetransport (siddende)

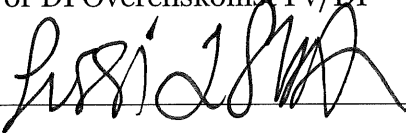
Offentlige Service Trafik (flex) og sygetransport (siddende) finder også sted i køretøjer med bustilladelse.

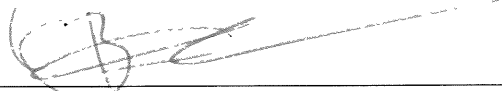
Overenskomstparterne er enige om at igangsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der skal identificere barrierer for, at Landsoverenskomst for Rutebilkørsel (Landsoverenskomsten) og Tillægsoverenskomst for Rutebilkørsel i HT-området (Tillægsoverenskomsten) på den ene side og ATV-Turistoverenskomst på den anden side kan tilnærme sig hinanden.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at arbejde ud fra en målsætning om at forsimple og ensrette lønstrukturen på tværs af overenskomsterne. En eventuelt ændring af lønstrukturen skal være omkostningsneutral for arbejdsgiver.

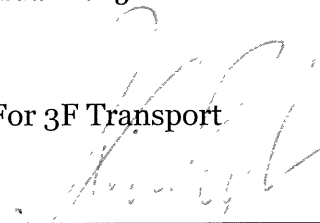
København, den 27. februar 2025

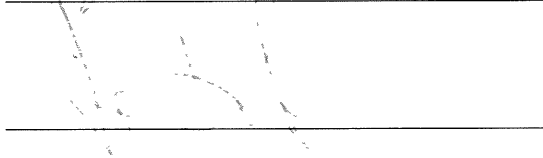
For DI Overenskomst I v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Anciennitetsregler ved sæsonopsigelse af skolebuschauffører

Landsoverenskomsten

Parterne er enige om at tilføje et nyt afsnit efter § 20, stk. 1, 2. afsnit i Landsoverenskomsten:

”Note: Uanset bestemmelsens ordlyd anses opsigelse af skolebuschauffører i forbindelse med perioder uden skolebuskørsel, ikke som en afbrydelse af ansættelsesforholdet, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig.”

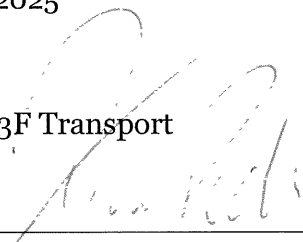
Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2025.

København, den 27. maj 2025

For DI Overenskomst I / DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Skiftende kørsel

Med henblik på at fjerne barrierer for, at en chauffør ansat på Rutebilkørsel i Provinsen for rutebilchauffører og garagearbejdere (Landsoverenskomsten) og Tillægsoverenskomst for Rutebilkørsel i HT-området for rutebilchauffører og garagearbejdere (Tillægsoverenskomsten) kan anvendes til kørsel omfattet af Turistoverenskomst indgået mellem Dansk Industri og 3F Transport, er parterne enige om, at chaufføren skal aflønnes efter den kørsel, som chaufføren udfører, selv om der er tale om kørsel omfattet af anden overenskomst.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 14 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 14:

”§ 14. Skiftende kørsel

Denne bestemmelse gælder alene for virksomheder, der er omfattet af overenskomsten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation i DA-fællesskabet.

Stk. 1 Skiftende kørsel

Denne overenskomst gælder ikke for chauffører omfattet af Turistoverenskomst indgået mellem Dansk Industri og 3F Transport, men en chauffør kan i samme virksomhed anvendes som både rutebus- og turistbuschauffør.

I sådanne tilfælde aflønnes chaufføren med timeløn og tillæg, herunder genetillæg, efter den overenskomst, der gælder for den kørsel, som chaufføren udfører.

Øvrige bestemmelser følger den overenskomst, som chaufføren er ansat i henhold til, medmindre andet fremgår nedenfor.

Stk. 2. Tilrettelæggelse af arbejdstid ved varierende ugentlig arbejdstid

Hvis chaufføren arbejder i varierende ugentlig arbejdstid, kan der i arbejdsplanen reserveres dage, hvor chaufføren kan udføre kørsel omfattet af anden 3F Transport

overenskomst. I givet fald skal chaufføren meddeles sit mødetidspunkt senest kl. 18.00 kalenderdagen før.

Den faktiske arbejdstid, dog maksimalt op til 9 arbejdstimer om dagen, indgår i chaufførens arbejdsplanopgørelse i henhold til § 3, stk. 5.

Arbejde ud over 9 arbejdstimer afregnes som overarbejde på dagen i henhold til den overenskomst, der gælder for den konkrete kørsel. Samme principper gælder, hvis chaufføren har fast ugentlig arbejdstid.

Stk. 3. Afholdelse af pause

Pauser afholdes efter den overenskomst, som den konkrete kørsel udføres efter.

Hvis der på samme dag udføres kørsel omfattet af flere overenskomster, indlægges obligatorisk pause efter nærværende overenskomst, når hovedparten er kørsel efter denne overenskomst.

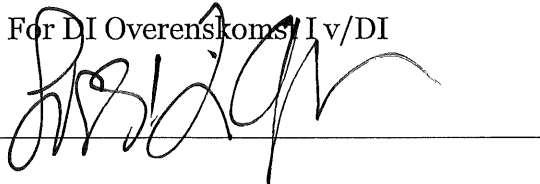
Hvis hovedparten af kørslen er kørsel omfattet af en anden overenskomst, finder reglerne for obligatorisk pause i den anden overenskomst anvendelse.

Stk. 4. Skiftende arbejdssteder

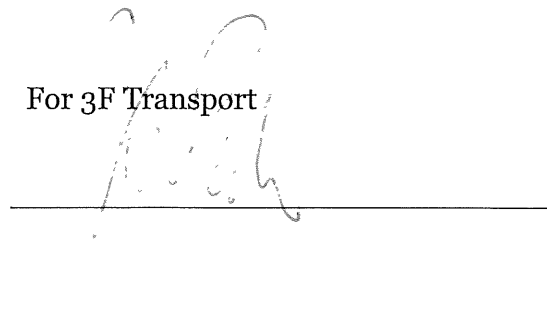
Overenskomstens § 11 om skiftende arbejdssteder finder anvendelse.”

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Flere arbejdssteder

Med henblik på, at arbejdsgiver kan sikre flest mulige chauffører fuld tid eller mindst 30 timer, så chaufføren kan være forsikret på fuldtid i a-kassen, er overenskomstparterne enige om at indføre mulighed for, at fastansatte chauffører med mindst 30 garanterede timer, kan have skiftende arbejdssteder, når dette er aftalt i ansættelseskontrakten.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at § 11 i Landsoverenskomst for Rutebilkørsel i Provinsen for rutebilchauffører og garagearbejdere (Landsoverenskomsten) og Tillægsoverenskomst for Rutebilkørsel i HT-området for rutebilchauffører og garagearbejdere (Tillægsoverenskomsten) affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 11:

”§ 11. Skiftende arbejdssteder

Stk. 1 Flere arbejdssteder

Fastansatte chauffører med mindst 30 garanterede timer kan ansættes til at udføre arbejde på flere arbejdssteder, dog maksimalt tre arbejdssteder.

Arbejdsstederne skal fremgå af ansættelseskontrakten. Afstanden mellem de af arbejdsstederne, der ligger længst fra hinanden, må ikke overstige 50 km. Ændring af ét af arbejdsstederne til et andet arbejdssted skal varsles med mindst 14 kalenderdage.

Ved indgåelse af aftale om flere arbejdssteder aftales det mellem chaufføren og virksomheden, hvilket arbejdssted chaufføren primært tilknyttes. Chaufføren vil på dette arbejdssted have en arbejdsleder, som vil have det overordnede ansvar for chaufføren. Det primære arbejdssted er afgørende for chaufførens ret til deltagelse i valg af tillidsrepræsentant.

Stk. 2 Tjeneste fra andre arbejdssteder

En chauffør er uden særligt vederlag forpligtet til at forrette tjeneste fra andre arbejdssteder end det/de arbejdssteder, der fremgår af ansættelseskontrakten.

Chaufføren har krav på løn for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til medarbejderens primære arbejdssted/er og retur.

***Note:** Er der aftalt flere arbejdssteder i ansættelseskontrakten, har chaufføren ikke krav på løn for befordringstiden til arbejdssteder anført i ansættelseskontrakten.

Stk. 3 Kørselsgodtgørelse

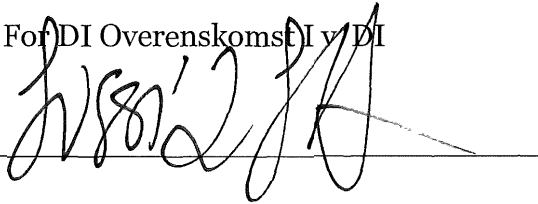
Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejdsgiveren, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til medarbejderens primære arbejdssted og retur. Der betales – ud over lønnen jf. stk. 2 - alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

***Note:** Er der aftalt flere arbejdssteder i ansættelseskontrakten, har chaufføren ikke krav på kørselsgodtgørelse for afstanden til arbejdssteder anført i ansættelseskontrakten.”

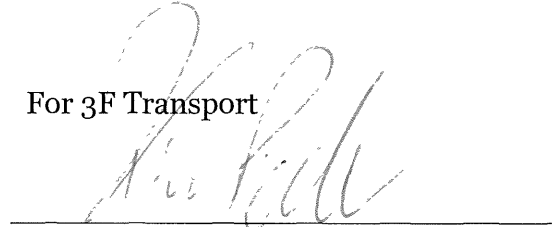
Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2025.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/ DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Selvbetalt pause

Overenskomstparterne ønsker at fjerne barrierer for, at chauffører ansat på Landsoverenskomst for Rutebilkørsel i Provinsen for rutebilchauffører og garagearbejdere (Landsoverenskomsten) Tillægsoverenskomst for Rutebilkørsel i HT-området for rutebilchauffører og garagearbejdere (Tillægsoverenskomsten) kan anvendes til kørsel omfattet af Turistoverenskomst indgået mellem Dansk Industri og 3F Transport.

Endvidere ønsker overenskomstparterne at understøtte udviklingen af branchen ved at sikre et mere attraktivt lønniveau for chaufførerne.

Parterne er i forlængelse af ovennævnte enige om, at erstatte det nuværende stk. 3 og 3A i § 3 i Landsoverenskomsten og det nuværende stk. 3 i § 3 i Tillægsoverenskomsten med følgende bestemmelse:

”Stk. 3 Pauser

Med virkning fra den 1. marts 2026 gælder følgende, idet der kan indgås lokalaftale om at anvende denne bestemmelse før dette tidspunkt, både for hele virksomheden og enkelte udkørselssteder:

a. Pausens længde og placering

Der skal senest efter 4,5 times planlagt køretid afholdes en obligatorisk pause, som skal være på minimum 25 minutter (hovedpausen). Der er dog ikke pligt til at planlægge en hovedpause, såfremt arbejdstiden er 5 timer eller derunder.

Det regnes ikke som planlagt køretid, når en chauffør befordres som passager i en transportbil. Vask og rengøring beregnes som planlagt køretid.

Efter 25 minutters pause (hovedpausen) indledes en ny 4½ times køreperiode.

Når en hovedpause på mindst 25 minutter starter efter 2 timer og 30 minutter og senest efter 4 timer og 59 minutter, kan anden pause reduceres til 15 minutter.

Garagearbejdere og andet ikke kørende personale, afholder pause i den midterste tredjedel af vagten.

Der kan udover obligatorisk/e hovedpause/r planlægges op til 2 pauser i en vagt, idet pauser – udover hovedpause(r) – skal være planlagt til mindst 15 minutter, jf. denne bestemmelses litra b.

Virksomheden skal sikre, at planlagte pauser i vagtplanen modsvarer den faktiske pausetid fra det tidspunkt, hvor arbejdet ophører ved bussen og indtil arbejdet genoptages efter endt pause. På begæring fra tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden dokumentere, at pausen, der fremgår af vagtplanen, ikke indeholder arbejdsopgaver.

b. Selvbetalt pause

Arbejdsgiver kan planlægge med op til 60 minutters selvbetalt pause i vagten. Pause udover 60 minutter, regnes som arbejdstid.

Ved planlægning af selvbetalt pause, udover obligatorisk/e hovedpause/r, er det en forudsætning, at pausen er mindst 15 minutter. Planlagte ophold under 15 minutter anses som effektiv arbejdstid.

c. For sen ankomst til pause

Såfremt en obligatorisk hovedpause afkortes til mindre end 25 minutter, honoreres forsinkelsen som overarbejde med 50% tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5. Hvis en hovedpause på mindst 25 minutter grundet forsinkelse afkortes til mindre end 15 minutter, honoreres hele hovedpausen med overtidsbetaling med 50% tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5.

Ved øvrig forsinkelse til pause tilskrives arbejdstid svarende til forsinkelsen til chaufførens arbejdsplan, og dette indgår herefter i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved arbejdsplanen udløb. Dog honoreres forsinkelsen med overtidsbetaling med 50% tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5, i det omfang forsinkelsen medfører, at den daglige maksimale arbejdstid overskrides, eller at chaufføren betalte arbejdstid overstiger 42 timer i den pågældende uge.

Forsøgsordning i forhold til flydende pauser

I overenskomstperioden 2025 - 2028 har parterne aftalt en forsøgsordning, hvorefter chauffører ved forsinkelser kan afholde hovedpausen på et tidligere eller senere

tidspunkt i vagten, dog seneste efter 4,5 timers planlagt køretid. I givet fald betales der ikke overtidsbetaling, jf. første afsnit i punkt c. Forsøgsordningen evalueres senest i august 2027 og overenskomstparterne drøfter herefter om forsøgsordningen skal gøres permanent.

d. Lokalaftale om pause

Afvigelse fra ovenstående vedrørende såvel placering som varighed af pausen kan ske ved skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten under hensyn til f.eks. vagtens længde, terminalophold mv.”

Ved redigeringen af Lands- og Tillægsoverenskomsten indarbejdes ændringen i en ny samlet arbejdstidsbestemmelse i § 3a.

Parterne er enige om, at der indsættes følgende *nyt* stk. 3 i § 4, i Landsoverenskomsten. Stk. 3 bliver herefter til stk. 4 og så fremdeles.

”Særligt løntillæg

Til chauffører, der er omfattet af regler om selvbetalt pause i § 3a, stk. 3, betales et særligt løntillæg på 4,25 %.

I stedet for ovennævnte særligt løntillæg, betales til chauffører, der kører bybus i nedenstående byer - og som er omfattet af regler om selvbetalt pause – et særligt løntillæg på 9,9 %.

Slagelse, Næstved, Odense, Svendborg, Esbjerg, Fredericia, Horsens, Kolding, Vejle, Herning, Holstebro, Randers, Silkeborg, Århus, Viborg, Frederikshavn, Hjørring og Aalborg.

Det særlige løntillæg beregnes på baggrund af timeløn inkl. specielt tillæg, chaufførtillæg, anciennitetstillæg samt evt. faglært tillæg og eventuelt forskudttidstillæg, jf. § 7, stk. 1, litra a og b, såfremt chaufføren oppebærer sidstnævnte tillæg.

Der betales ikke særligt løntillæg af overarbejde.”

Parterne er enige om, at der indsættes følgende *nyt* stk. 3 i § 4, i Tillægsoverenskomsten. Stk. 3 bliver herefter til stk. 4 og så fremdeles.

”Særligt løntillæg

Til chauffører, der er omfattet af regler om selvbetalt pause i § 3a, stk. 3, betales et særligt løntillæg på 9,9 %.

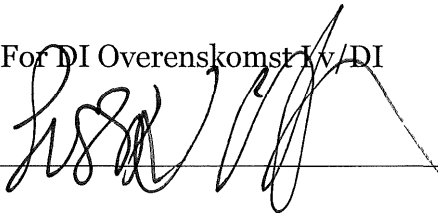
Det særlige løntillæg beregnes på baggrund af timeløn, chaufførtillæg samt evt. faglært tillæg og eventuelt forskudttidstillæg, jf. § 7, stk. 1, litra a-d, såfremt chaufføren oppebærer sidstnævnte tillæg.

Der betales ikke særligt løntillæg af overarbejde.”

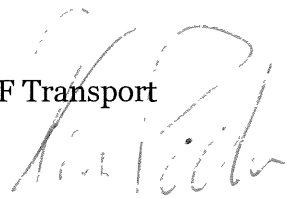
Overenskomstparterne er enige om, at samstemme en model for beregning af konvertering af selvbetalt pause til betalt pause og stille denne til rådighed til brug for lokale parter, der måtte ønske at indgå lokalaftale om betalt pause.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst Iv/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

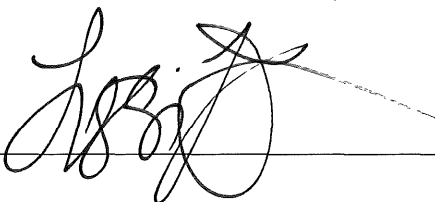
Registrering af arbejdstid

Parterne er enige om at indsætte nedenstående tekst som et nyt bilag 6 i Land- og tillægs-
overenskomsten. Det nuværende bilag 6 bliver til bilag 7, og så fremdeles.

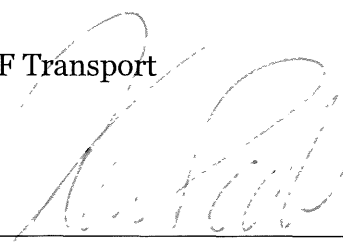
"Parterne er enige om, at arbejdsgiver er forpligtet til at anvende en metode, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt chaufførs daglige arbejdstid. Parterne er desuden enige om, at arbejdsgiver skal udarbejde specifikke retningslinjer for, hvordan chaufførernes daglige arbejdstid skal registreres. Retningslinjerne skal sikre, at alle chauffører er oplyst om, hvordan arbejdstiden registreres korrekt, og hvor de kan finde hjælp, hvis der er tvivl om, hvordan arbejdstiden skal registreres. Herudover skal det eksplicit fremgå af retningslinjerne, hvordan chaufførerne skal registrere afvigelser fra den planlagte arbejdstid ved overarbejde."

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Sygeløn til reservechauffører

Parterne er enige om, at § 4, stk. 6, i Lands- og Tillægsoverenskomsten udgår, og at § 4, stk. 6 affattes på følgende måde:

”Stk. 6 Reserve/deltidschauffører

Reserve/deltidschauffører aflønnes for effektiv arbejdstid med den til enhver tid gældende grundtimeløn, specielt tillæg samt chaufførtillæg i henhold til lønblad, jf. Bilag 1.

Note: Der henvises til Bilag 5. Deltidsansattes arbejde i varierende ugentlig arbejdstid.

Reservechauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid. Ved den pågældende dags normale arbejdstid forstås den vagt, som reservechaufføren/afløseren skal indtræde i den pågældende dag.

Hvis reservechaufføren opfylder sygedagpengelovens regler, skal chaufføren have løn under sygdom til udløbet af den driftsuge, hvor første sygefraværsdag falder. Sygelønnen svarer til det indtægtstab reservechaufføren har for allerede planlagte vagter på første sygefraværsdag, jf. bilag 2.

Reservechauffører kan alene anvendes til afløsning af fastansatte chauffører under disses fravær, samt til nedfaldsvagter, ikke køreplanlagt kørsel – akut kørsel (f.eks. tognedbrud) samt anden kortvarig ekstrakørsel (f.eks. julebusser, festivalbusser o.l.) selv om de ikke herved afløser bestemte fastansatte chauffører.

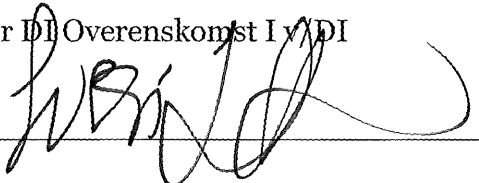
Note: Tilkendegivelse om timelønnede reservechauffører i faglig voldgift af 17. oktober 2002 er fortsat gældende.

Reservechaufføren erholder et tillæg på kr. 5,00 pr. arbejdsdag.”

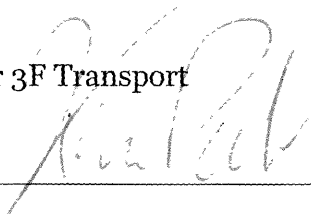
Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2025.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/ DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

AKT/3F Landsoverenskomsten

§ 4. Løn

Timelønnen (inkl. Bybustillæg og fejltællingspenge), jf. lønblad i bilag 1, udgør:

- pr. 1. marts 2025 kr. 167,47
- pr. 1. marts 2026 kr. 172,22
- pr. 1. marts 2027 kr. 176,72

§ 7, stk. 1. Forskudttidstillæg

Aftentillægget forhøjes med kr. 0,87 pr. 1. maj 2025 og kr. 0,90 pr. 1. marts 2026 og kr. 0,94 pr. 1. marts 2027.

Nattillægget forhøjes med kr. 1,01 pr. 1. maj 2025 og kr. 1,05 pr. 1. marts 2026 og kr. 1,09 pr. 1. marts 2027.

Søndagstillægget forhøjes med kr. 1,33 pr. 1. maj 2025 og kr. 1,38 pr. 1. marts 2026 og kr. 1,43 pr. 1. marts 2027.

§ 7, stk. 6. Delt tjeneste

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 3,12 pr. 1. maj 2025 og kr. 3,22 pr. 1. marts 2026 og kr. 3,34 pr. 1. marts 2027.

§ 9, stk. 1. Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point., således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

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.

§ 16. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

AKT/3F Tillægsoverenskomsten

§ 4. Løn

Satsstigning på grundløn, jf. lønblad i bilag 1:

Grundløn pr. 1. marts 2025 forhøjes med kr. 5,00.

Grundløn pr. 1. marts 2026 forhøjes med kr. 4,75.

Grundløn pr. 1. marts 2027 forhøjes med kr. 4,50.

§ 7, stk. 1. Forskudt arbejdstid og weekendtillæg

Forskudttidstillægget forhøjes med kr. 1,02 pr. 1. maj 2025 og kr. 1,06 pr. 1. marts 2025 og kr. 1,09 pr. 1. marts 2027.

Weekendtillægget forhøjes med kr. 1,05 pr. 1. maj 2025 og kr. 1,09 pr. 1. marts 2026 og kr. 1,13 pr. 1. marts 2027.

§ 7, stk. 6. Delt tjeneste

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 3,12 pr. 1. maj 2025 og kr. 3,22 pr. 1. marts 2026 og kr. 3,34 pr. 1. marts 2027.

§ 7, stk. 8. Manglende varsel

Tillæg for manglende varsel forhøjes med kr. 1,02 pr. 1. maj 2025 og kr. 1,05 pr. 1. marts 2026 og kr. 1,09 pr. 1. marts 2027.

§ 9, stk. 1. Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct.point., således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11,0 pct.

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.

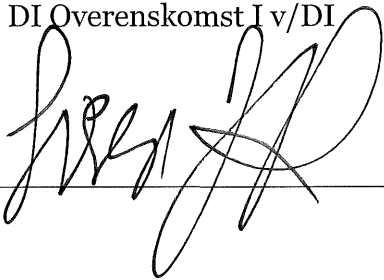
§ 16. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 27. februar 2025

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport

