

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Fællesoverenskomst 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 til nedennævnte opstilling:

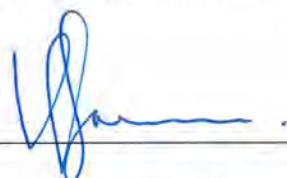
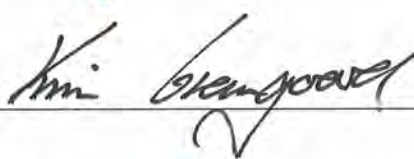
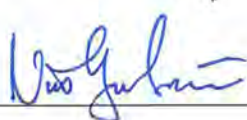
	Side
1 Protokollat om Lokalløn	3
2 Protokollat om Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden	4
3 Protokollat om Optrækning af organisationsaftale af 8. oktober 2014	6
4 Protokollat om Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DI	7
5 Protokollat om Organisationsaftale om forsøgsordning	8
6 Protokollat om Fremtidens offshorearbejde	9
7 Protokollat om Førerkort til den digitale takograf	10
8 Protokollat om Samarbejde på virksomheder af alle størrelser	11
9 Protokollat om Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opspæringsbidrag	13
10 Protokollat om Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen	14
11 Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	15
12 Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger	16
13 Protokollat om Arbejde på ikke kystnære havvindmøller	18
14 Protokollat om Bedre muligheder for realkompetencevurdering	20
15 Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen	23
16 Protokollat om Særlig opsparing	24
17 Protokollat om Organisationsaftale om databaseskyttelse	26
18 Protokollat om Optrækning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder	27
19 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejds- miljøkurser	30
20 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	31
21 Protokollat om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid	32
22 Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver	34
23 Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom	36
24 Protokollat om Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage	38
25 Protokollat om Øremærket forældreorlov	40

26	Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie	42
27	Protokollat om Forskudsferie for offshoremedarbejdere	44
28	Protokollat om Afholdelse af ferie i timer	45
29	Protokollat om Fire lønsatser til disponentelever	46
30	Protokollat om Løn og opsigelse under sygdom	47
31	Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver	48
32	Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	49
33	Protokollat om Pension til lærlinge	51
34	Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	53
35	Protokollat om Løn til lærlinge	54
36	Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	56

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport





FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lokalløn

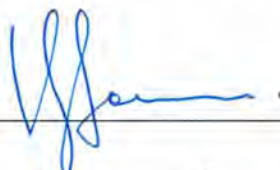
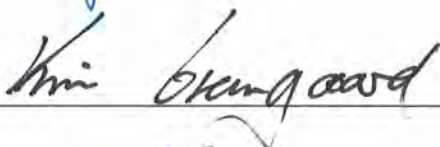
Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 8, stk. 5, litra a, afsnit 2, erstattes med følgende:

"Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time "

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI


For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden

Overenskomstfornyelsen 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normal-lønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn). Parterne har i en række sammenhænge i overenskomstperioden drøftet og konstateret en række barrierer for yderligere udbredelse af muligheden for lokalløn.

Parterne er derfor enige om, umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, at nedsætte et fælles udvalgsarbejde, der skal fremkomme med initiativer, der kan understøtte de lokale parter i forhold til etablering af lokalløn.

Udvalget har til opgave at udfærdige fælles lokallønsguides og -paradigmer for lokallønsmødeller, som kan stilles til rådighed for virksomheder og medarbejdere. I forhold til udbredelsen af det lokale kendskab til lokallønsmuligheder tilstræbes det også, at der i fællesskab udvikles overenskomsts specifikke workshops, hvor virksomheder og tillidsrepræsentanter inviteres.

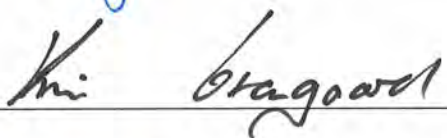
Tilsvarende ønskes det, at udvalget initierer og systematiserer den tekniske bistand fra organisationerne i form af understøttende konsulenttjeneste. Udvalget har også til opgave at skabe retningslinjer for organisationsinvolvering, hvis lokale forhandlinger ikke forløber hensigtsmæssigt. For at fremme dette, bemyndiges Hovedudvalget til at kunne indgå aftaler om eventuelle justeringer af overenskomstgrundlaget som forsøgsordning i overenskomstperioden.

Udvalget skal have færdiggjort udfærdigelsen af materiale til de lokale parter senest 1. september 2020.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

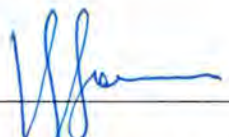
Optrykning af organisationsaftale af 8. oktober 2014

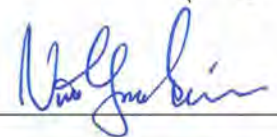
Parterne er enige om, at "Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag" af 8. oktober 2014 optrykkes i Fællesoverenskomsten som nyt bilag til overenskomsten.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport









FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DI

Parterne har i tilslutning til temaet administrative forenklinger drøftet den mellem DI og 3F Transportgruppen gældende feriepengegarantiordning samt parternes feriefond, Feriefonden for DI.

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra DI og 3F Transportgruppen, som skal vurdere de tekniske og juridiske muligheder for, at virksomhederne kan vælge mellem anvendelse af feriepengegarantiordningen og indbetaling til Ferie-Konto, men således, at eventuelle uhævede feriemidler i alle tilfælde skal indbetales til Feriefonden for DI.

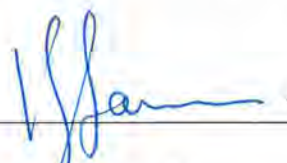
Såfremt det er nødvendigt for at få afklaring over de lovmæssige muligheder, retter parterne i fællesskab henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond om mulighederne for at etablere ovennævnte ordning.

Parterne er endvidere enige om, at rette henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond for at drøfte den fremtidige kontrol af indbetaling af uhævede feriemidler til Feriefonden for DI.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport









FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om forsøgsordning

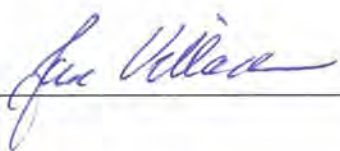
Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens Bilag 27 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Fremtidens offshorearbejde

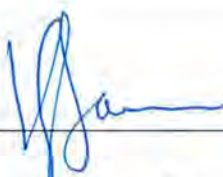
Med henblik på at fremtidssikre beskæftigelsesmulighederne i offshorebranchen inden for energiproduktion, er parterne enige om at etablere et fælles udvalgsarbejde, som skal afdække mulighederne for udvikling af tillægsoverenskomsten for offshore arbejde i Fællesoverenskomstens bilag 21.

Parterne er enige om, at dette arbejde hensigtsmæssigt kan ske i samarbejde med øvrige relevante overenskomstparter, der dækker offshoreindustrien overenskomstmæssigt.

Parterne er enige om, at arbejdsgruppen nedsættes i det første overenskomstår. Arbejdsgruppen skal forelægge en statusrapport for Organisationsudvalget inden 1. marts 2021.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Kim Branggaard

Udgiftsgruppe

For 3F Transport



Hans Vengst

[Signature]

PROTOKOLLAT

om

Fører kort til den digitale takograf

Parterne er enige om, at følgende indsættes i Fællesoverenskomsten som et nyt § 4 under særlige bestemmelser for chauffører:

§ 4. Fører kort til den digitale takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af fører kort.

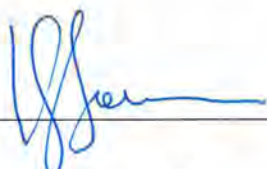
Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse op-siger ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostningerne kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af fører kortet afholder chaufføren selv omkostningerne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



Ni Bangsø

Ni Bangsø



Jan Vild

Jan Vild

PROTOKOLLAT

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.

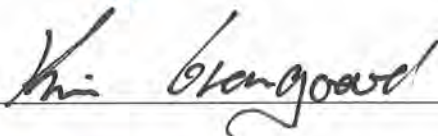
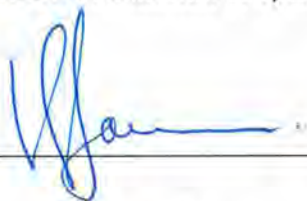
I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes 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 sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

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

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Håndtering af sager om optrapningsordninger af særlig opsparingsbidrag

Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrapningsordninger af særlig opsparingsbidrag på Fællesoverenskomsten.

Optrapningsordning af særlig opsparingsbidrag omfattet af Fællesoverenskomsten

Når en virksomhed indmeldes i DIO II, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af særlig opsparingsbidrag, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter virksomhedens indmeldelse i DI til 3F's Transportgruppe.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen

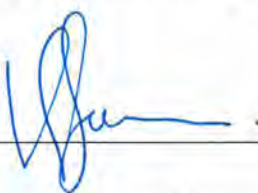
Parterne er enige om, at nedenstående tekst tilføjes i afsnit 2 i organisationsaftalen "Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen".

"c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller"

Det nuværende litra c bliver herefter litra d.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI



Ni Branggaard

Niels Branggaard

For 3F Transport



Jan Ullrich

Jan Ullrich

PROTOKOLLAT

om

**Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre
krænkende handlinger**

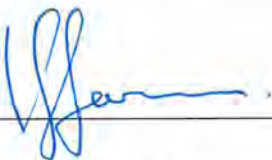
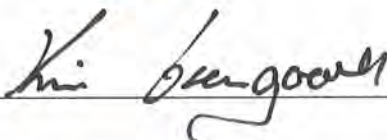
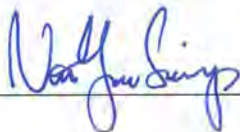
Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

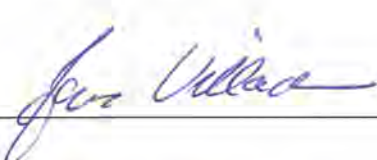
Udvalget vil i dets arbejde inddrage de erfaringer, der allerede er oppebåret via DI og CO-Industri's samarbejdsorgan, Teksams, "Aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø" af 13. marts 2019.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem 3F Transport og DI et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter DI virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der ved udløb af denne er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Parterne er enige om at tilpasse Fællesoverenskomsten, således at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på ikke kystnære havvindmøller - efter reglen i § 2, stk. 2, litra b, kan fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund indsættes der et nyt stk. 5 i bilag 2 til Fællesoverenskomsten, således at det eksisterende stk. 5 bliver til stk. 6.

Det nye stk. 5 indsættes med følgende tekst:

"Stk. 5. Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 2, stk. 2, litra b, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land."

Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI og 3F's Transportgruppe har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående bestemmelse er, jf. bekendtgørelsens § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI og 3F's Transportgruppe vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående nye stk. 5 i bilag 2 til Fællesoverenskomsten et alternativt stk. 5 i bilag 2 til Fællesoverenskomsten med følgende tekst:

"Stk. 5. Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 2, stk. 2, litra b, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land."

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse – en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

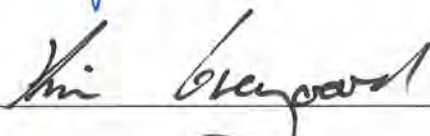
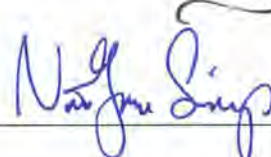
Som en følge af ovenstående bliver nuværende stk. 5 i bilag 2 til stk. 6.

Som en konsekvens af at der tilføjes et nyt stk. til bilag 2 ændres teksten i bilag 2, tredje afsnit til følgende:

"Såfremt der ønskes etableret ordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under stk. 1 til 5 omhandlede eksempler, optages der forhandlinger herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af 3F, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Bedre muligheder for realkompetencevurdering

Overenskomstparterne er enige om, at det nuværende system til afklaring af medarbejdernes kompetencer i en række tilfælde opleves som tungt. Parterne er derfor enige om at udvide mulighederne for at gennemføre realkompetencevurdering for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder.

Parterne er enige om, at de allerede gennemførte realkompetencevurderinger opfylder nedenstående krav herom.

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i Fællesoverenskomstens § 31.

Nyt stk. 2:

"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 Pension-Danmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-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."

Nyt stk. 4, pkt. A:

"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 pkt. a, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

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

Nyt stk. 4, pkt. C, tredje afsnit (tilpasset nyt pkt. A med to muligheder for realkompetencevurdering):

"For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-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. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, 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 samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilning af støtte fra HTSK-fonden."

Nyt stk. 4, pkt. C, næstsidste afsnit (sidste sætning er slettet efter praksis i HTSK-fonden):

"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."

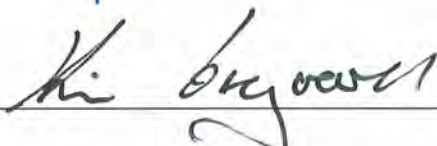
Herudover er parterne enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af § 31. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Fællesoverenskomstens § 24 som nyt afsnit efter afsnittet om deltidsansatte:

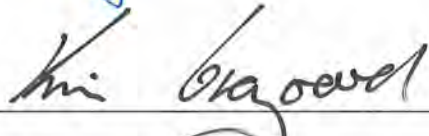
"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

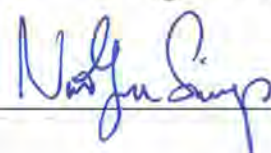
Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i Fællesoverenskomstens § 6 ændres til følgende:

” § 6. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

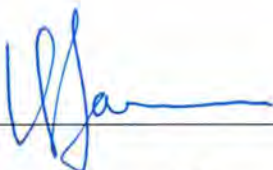
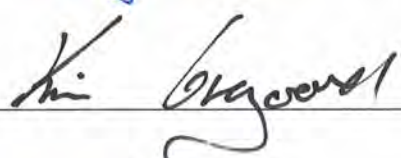
- *Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*
- *For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.*

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 opsparring udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.”

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI


For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

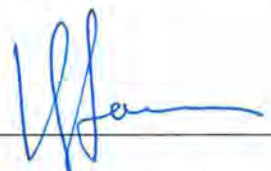
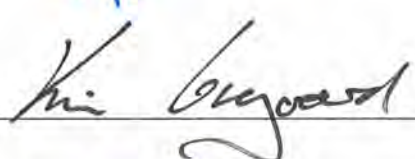
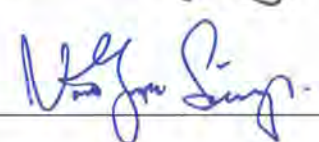
DI og 3F Transport er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og 3F Transport er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

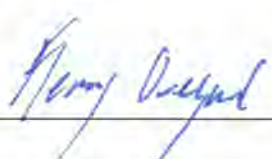
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI og 3F Transportgruppen.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport


PROTOKOLLAT

om

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at der i Fællesoverenskomsten bilag 10 foretages følgende ændringer:

Overskriften ændres til "*Bilag 10. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing*"

I forlængelse af næstsidste afsnit i stk. 2 indsættes følgende:

"Særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO II, 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 § 6, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 8, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 6, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 6, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 6.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.

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

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Fællesoverenskomsten, skal tages højde for, at der efter Fællesoverenskomstens § 6 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Fællesoverenskomsten bilag 10, stk. 2, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomsten bilag 10, stk. 2, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., 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 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år."

Bilag 10, stk. 2, 2. afsnit, får følgende ordlyd:

"Senest fra tidspunktet for DIO II's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO II 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."

Bilag 10, sidste afsnit, erstattes af følgende:

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

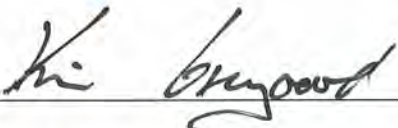
Parterne er enige om, at der i Fællesoverenskomsten § 32, stk. 2, indsættes et nyt afsnit efter næstsidste afsnit med følgende ordlyd:

"Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond bortfalder det første år af medlemsskabet af DIO II. Herefter betales normalt bidrag."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der i Fællesoverenskomstens § 1, stk. 16, indsættes følgende:

"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.

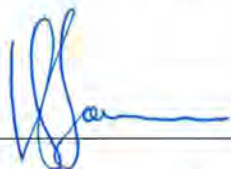
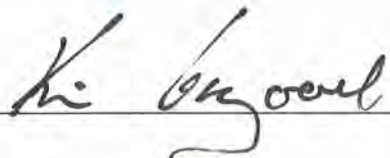
3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den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

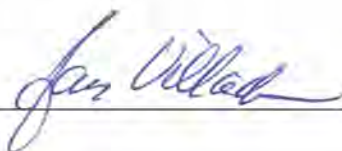
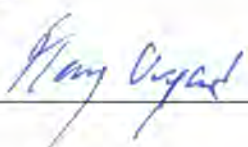
Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport


PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i Fællesoverenskomst § 1, stk. 16. Afsnittet indsættes efter bestemmelsens eksisterende tekst og har følgende ordlyd:

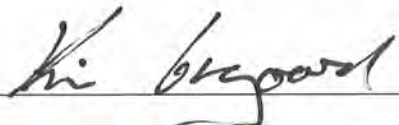
"Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 9, D."

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport






PROTOKOLLAT

om

**Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige
ansættelsesformer og arbejdstid**

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes fælles udvalgsarbejder, på de respektive overenskomstområder, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

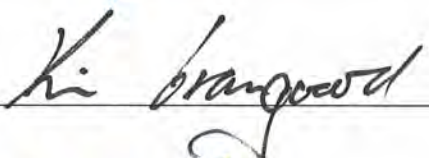
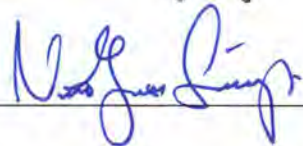
Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 udvalg på henholdsvis ATL, AKT, TA, Vaskeri og Fællesoverenskomsten bestående af parterne. Udvalgene kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra de berørte brancheområder. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalgene har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen, ligesom der er enighed om, at der kan søges om støtte til sådanne projekter i HTUS fonden.

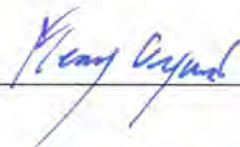
De respektive udvalg skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport


PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter Fællesoverenskomstens § 1, stk. 16, 1. afsnit indsættes følgende om arbejdsmiljørepræsentanters 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.

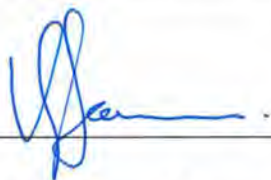
Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende,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

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

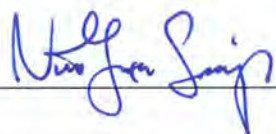
Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Fællesoverenskomstens § 20, stk. 1, efter sidste afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 3."

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Fællesoverenskomstens § 20 som nyt stk. 2:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

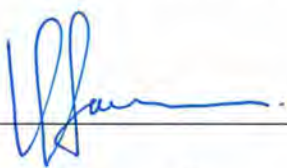
Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

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. § 4, stk. 3."

Som følge af ovenstående bliver det nuværende Fællesoverenskomstens § 20, stk. 2, til § 20, stk. 3.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes Fællesoverenskomstens nuværende § 20, stk. 2:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 6.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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.

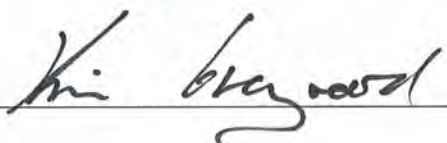
Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

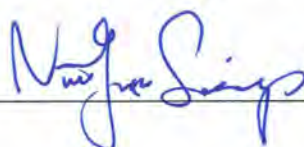
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 6.”

København, den 21. februar 2020

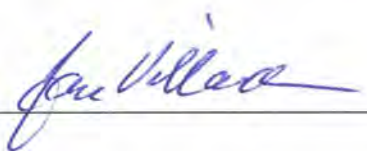
For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 22, stk. 3, efter sidste afsnit tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

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

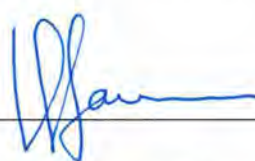
Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

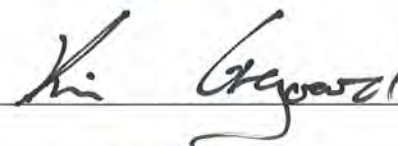
Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

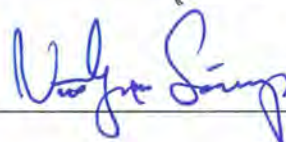
Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov samt for at tydeliggøre gældende Ferieregulativ af 22. januar 2002 med senere ændringer mellem DI og 3F, er parterne enige om, at der i Fællesoverenskomsten bilag 11 foretages følgende ændringer:

Stk. 1 ændres til følgende:

"Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

Parterne er enige om, at Ferieregulativ af 22. januar 2002 med senere ændringer mellem DI og 3F er gældende for arbejdere beskæftiget på DI's medlemsvirksomheder.

For ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem DIO II og 3F's Transportgruppe/afdelinger under 3F gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven."

Stk. 2 andet afsnit ændres til følgende:

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

Stk. 3 ændres til følgende:

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020). Se Bilag B.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal afta-

len 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."

Stk. 6 ændres til følgende:

"Stk. 6. 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. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.
- 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."

Bilag A, stk. 3.1. ændres til følgende:

"Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb)."

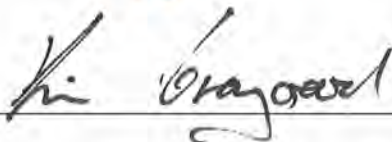
Bilag A, stk. 3.4. ændres til følgende:

"Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30 september efter ferieårets udløb) 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."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Forskudsferie for offshoremedarbejdere

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at indsætte en ny bestemmelse om ferie for medarbejdere, der arbejder offshore, således at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes:

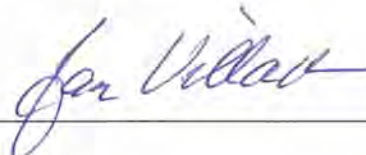
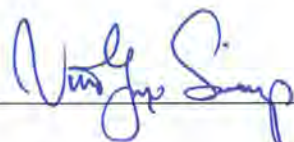
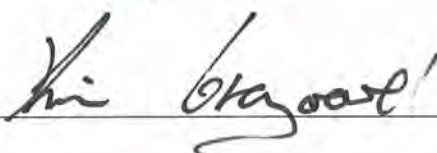
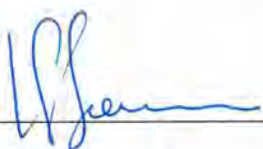
Der er derfor enighed om, at Bilag 21. Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshore arbejde, § 2, stk. 5, tilføjes et nyt 2. afsnit med følgende tekst:

"I det omfang medarbejderen ikke har optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholder medarbejderen betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 28

PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der, jf. Ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Fællesoverenskomsten.

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 5 i Fællesoverenskomstens bilag 11:

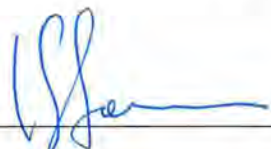
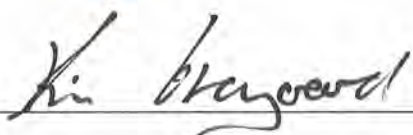
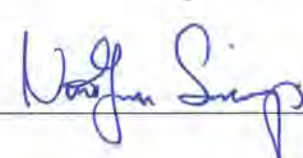
"Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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.

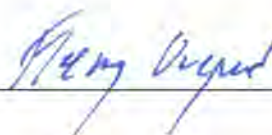
Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport


FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 29

PROTOKOLLAT

om

Fire lønsatser til disponentelever

Overenskomstparterne er enige om at indføre en fjerde lønsats for lærlinge, der uddannes til specialet disponent.

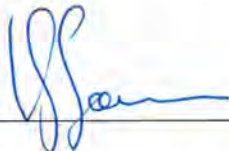
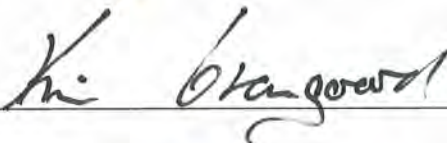
§ 8, stk. 1, tilføjes efter skema med lønsatser for lærlingeuddannelser:

"For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin:

Aflønning:	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Disponentspecialet, sidste uddannelsestrin:	kr. 105,00	kr. 106,79	kr. 108,60 "

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI


For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Løn og opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 19, stk. 2, første afsnit, ændres til følgende:

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

Parterne er endvidere enige om, at Fællesoverenskomstens § 17 tilføjes et nyt stk. 4 med følgende tekst:

"Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 19, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse."

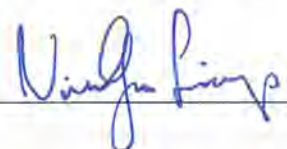
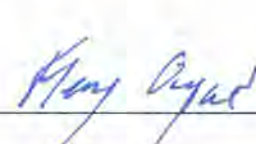
Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang."

Bestemmelsens nuværende stk. 4 bliver herefter til stk. 6. Det nuværende stk. 6 bliver herefter til stk. 7.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters tid til opgaver

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

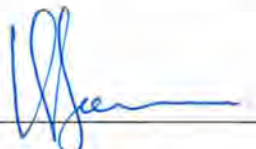
Parterne er på den baggrund enige om, at der efter Fællesoverenskomstens § 1, stk. 16, 1. afsnit og efter ny tekst fra protokollat nr. 22 indsættes følgende om tid til arbejdsmiljørepræsentanters opgaver:

"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."

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Fællesoverenskomstens § 31, stk. 4, pkt. E til § 17, stk. 6. Der er enighed om følgende nye § 17, stk. 6 (som dermed rummer den eksisterende § 17, stk. 6, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i § 31, stk. 4, pkt. E), og at § 31, stk. 4, pkt. E udgår:

”1.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedenævnte 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 § 31, stk. 4 A, pkt. 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 uddannelsesstilbud, 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 inden for 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."

I § 31, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

"Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 17, stk. 6."

I § 31, stk. 6, ændres henvisningen, så andet afsnit får følgende ordlyd:

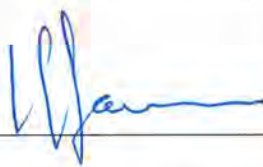
"Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 17, stk. 6, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomst-mæssig løn, jf. stk. 3."

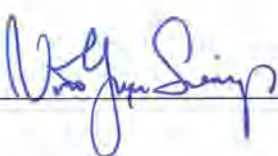
Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

Det forudsætter, at der sker tilpasning i det administrative system om ansøgning og udbetaling af støtte.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge

Parterne er enige om, at lærlinge omfattet af landtransportområdets Lærlingeoverenskomst gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Lærlingeoverenskomstens § 14, stk. 2.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i de relevante overenskomster for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Som følge heraf ændres landtransportområdets Lærlingeoverenskomsts § 14 til:

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i hovedoverenskomsterne.

Stk. 3

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

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

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4

Satsen i stk. 2, andet afsnit forhøjes til satserne i hovedoverenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden."

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 32, stk. 2, næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime."

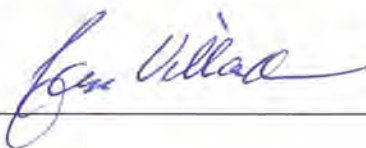
København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI





For 3F Transport





PROTOKOLLAT**om****Løn til lærlinge**

Parterne er enige om, at lønsatserne i Lærlingeoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet udgør følgende:

§ 8. Lønforhold**Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)**

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 98,96	kr. 100,65	kr. 102,36
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 87,82	kr. 89,31	kr. 90,83
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 77,82	kr. 79,14	kr. 80,49

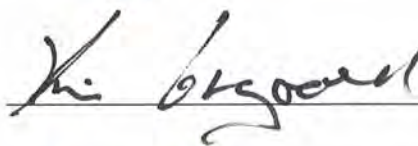
Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

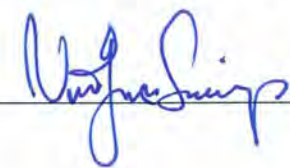
	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
EGU-elever aflønnes med:	kr. 68,39	kr. 69,56	kr. 70,74

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 6. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6,0 af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

§ 7. Forskudt tid

Aftensatsen forhøjes til

kr. 36,40 pr. 1. marts 2020,

kr. 37,00 pr. 1. marts 2021 og

kr. 37,60 pr. 1. marts 2022.

Natsatsen forhøjes til

kr. 82,75 pr. 1. marts 2020,

kr. 84,10 pr. 1. marts 2021 og

kr. 85,40 pr. 1. marts 2022.

Morgensatsen forhøjes til

kr. 42,80 pr. 1. marts 2020,

kr. 43,50 pr. 1. marts 2021 og

kr. 44,20 pr. 1. marts 2022.

§ 8. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør

pr. 1. marts 2020 kr. 130,60,
pr. 1. marts 2021 kr. 133,80 og
pr. 1. marts 2022 kr. 136,95.

Bilag 21. Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshorearbejde

I § 3, stk. 2, forhøjes satsen til kr. 39,80 pr. 1. marts 2020, kr. 40,40 pr. 1. marts 2021 og kr. 41,05 pr. 1. marts 2022.

Fællesordning for arbejde i holddrift

Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Særlige bestemmelser for havnearbejdere

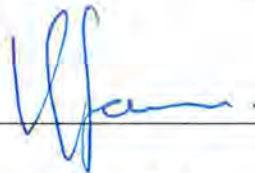
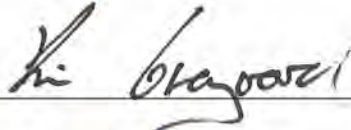
I §6, stk. 2, forhøjes:

- a) pr. 1. marts 2020 550,00 kr.
- b) pr. 1. marts 2020 630,00 kr.
- c) pr. 1. marts 2020 695,00 kr.

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst II v/DI


For 3F Transport



