

# Overenskomst

---

mellem



**DI Overenskomst I (JA)**

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,  
Transportgruppen**

**2020 – 2023**

**Udgave 2, september 2020**

3F-varenummer 3009

DI nr. 854601

# Forord

---

Med denne udgave af Jernbaneoverenskomst for ikke-faglærte er [protokollaterne fra fornyelsen af overenskomsten marts 2020](#) indarbejdet.

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

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

## Indholdsfortegnelse

---

§ 1. Tillidsrepræsentanter .....	5
§ 2. Lokale aftaler.....	11
§ 3. Arbejdstid .....	12
§ 4. Timeløn .....	13
§ 5. Ungarbejdere .....	14
§ 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer.....	15
§ 7. Overarbejde og afspadsring .....	15
§ 8. Anciennitetstillæg.....	16
§ 9. Opsigelse .....	17
§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse .....	19
§ 11. Ubekvemme arbejdstider m.m. ....	19
§ 12. Rejsetid.....	21
§ 13. Holddrift .....	21
§ 14. Akkord.....	21
§ 15. Mødetillæg.....	22
§ 16. Velfærdsforanstaltninger .....	22
§ 17. Undtagelser.....	22
§ 18. Lønudbetaling.....	23
§ 19. Arbejdstøj .....	24
§ 20. Søgnehelligdage .....	24
§ 21. Særlig opsparing.....	24
§ 22. Ferie .....	25
§ 23. Feriefridage .....	26
§ 24. Seniorordning .....	26
§ 25. Sygelønsordning og arbejdsskader.....	28
§ 26. Adgang til lønoplysninger.....	30
§ 27. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	31
§ 28. Underleverandører og vikarer .....	32
§ 29. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer .....	34
§ 30. Kompetenceudvikling og uddannelse .....	34
§ 31. Orlov .....	39
§ 32. Deltidsansættelse .....	39
§ 33. Børns sygdom og børneomsorgsdage .....	40

§ 34. Barsels-, fædre- og forældreorlov .....	42
§ 35. Pension .....	43
§ 36. Udviklingsfonde .....	44
§ 37. Sociale foranstaltninger .....	45
§ 38. Varighed .....	46
Bilag 1. Forbud mod anden erhvervmæssig beskæftigelse .....	47
Bilag 2. Metro Service A/S .....	47
Bilag 3. Pension for personer ansat i fleksjob .....	49
Bilag 4. Kompetenceudviklingsfond .....	50
Bilag 5. Ansættelsesaftaler .....	53
Bilag 6. Nyoptagne virksomheder - pension og særlig opsparing .....	53
Bilag 7. Implementering af Ligelønsloven mv. ....	55
Bilag 8. Natarbejde .....	58
Bilag 9. Seniorpolitik .....	61
Bilag 10. Særlig arbejdstidstilrettelægning .....	62
Bilag 11. Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transportgruppe .....	65
Bilag 12. Elektroniske dokumenter .....	70
Bilag 13. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond .....	70
Bilag 14. Forståelsen af afspadsning af systematisk overarbejde .....	71

Nærværende overenskomst angår løn- og arbejdsforhold for de ved DI Overenskomst I (JA) under trafikafdelingen, depotafdelingen og baneafdelingen beskæftigede ikke-faglærte arbejdere.

## § 1. Tillidsrepræsentanter

---

### Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

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

### Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

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

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

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

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

### Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

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

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

#### **Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

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

#### **Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant**

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

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

#### **Stk. 6. Andre muligheder for valg**

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

#### **Stk. 7. Samarbejde og opgaver**

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler [jf. § 2](#), skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

[Tillidsrepræsentanten](#) forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

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

## Stk. 8. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 4 arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet, eller såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

## Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

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

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

- [Reglerne for behandling af faglig strid](#)
- [Hovedaftalen](#)
- [Arbejdsretsloven](#)

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

**Dersom** det er nødvendigt, at vedkommende, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal denne forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører skal senest dagen før underrette, med angivelse af tidspunkt og varighed.

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

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

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

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

## **Stk. 10. Aflønning og vederlag**

### **A. Aflønning**

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

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

### **B. Vederlag**

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

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

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

Vederlaget udgør

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

## **Stk. 11. Klubformand**

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



## **Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

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

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

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

## **Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

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

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

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

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

## **Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør**

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

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

## **Stk. 15. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er be-

skæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra [HTSK-fonden](#) som ved aftalt uddannelse, jf. § 30, stk. 4C.

## **Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter**

### **A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver**

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

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.

## **B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver**

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

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

## **C. Adgang til it-faciliteter**

Fra 1. juni 2020 skal arbejdsmiljørepræsentanten til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 9, D.

## **D. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser**

Fra 1. juni 2020 kan arbejdsmiljørepræsentanten 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.

## **§ 2. Lokale aftaler**

---

**Stk. 1.** Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.

**a.** Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 3, stk. 2 til 5, samt Bilag 10. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den

gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

**b.** Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn, jf. § 4, stk. 4. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

**Stk. 2.** Lokale aftaler, i henhold til **stk. 1 a**, kan af begge de lokale parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til **stk. 1 b**, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

**Stk. 3.** De lokale parter er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i **stk. 2, afsnit 3** anførte regler er iagttaget.

### § 3. Arbejdstid

---

**Stk. 1.** Den normale tjenestetid er 37 timer pr. uge.

Årsnorm på fuldtid er 1.924 timer.

**Stk. 2.** Den normale ugentlige arbejdstid fordeles på 5 dage, hvor ingen arbejdsdag kan være på under 6 timer.

Der træffes lokalt fast aftale om, på hvilke dage arbejdstiden er 7 timer.

**Stk. 3.** Der skal afholdes 104 fridage pr. år. Alle fridage skal have en længde på mindst 40 timer, dobbeltfridage på mindst 60 timer.

**Stk. 4.** Baneafdelingens arbejdstid lægges normalt mellem kl. 06.00 og kl. 17.00 efter nærmere aftale med 1 eller 2 spisepauser på normalt en halv time.

**Stk. 5.** Der kan lokalt træffes aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.

Arbejdstiden kan lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.  
Perioden kan ikke strækkes ud over 10 uger ekskl. ferie.

En sådan aftale skal foreligge skriftligt og må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

Nærværende stk. angående varierende arbejdstid gælder ikke for rengøringsassistenter.

## § 4. Timeløn

---

**Stk. 1.** Den gældende timeløn er, med virkning fra den lønningsuge hvori 1. marts falder,

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 144,73	kr. 147,93	kr. 151,08

Timelønnen indeholder betaling for forskudt arbejdstid, smudsigt arbejde og andre gener af normalt forekommende karakter i forbindelse med udførelse af tjeneste ved jernbanearbejde, postarbejde og rengøring mv.

**Stk. 2.** Mindestbetalingen for timelønsarbejde er for 4 timer, dog 7 timer, når arbejdet påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse. Denne bestemmelse gælder ikke for de på turlisten opførte arbejdere.

*Note:* For så vidt angår afspadsning under sygdom, henvises der til § 25, stk. 6.

**Stk. 3.** For forgæves fremmøde, hvor arbejderen uden egen skyld ikke kommer i arbejde, ydes der betaling for mindst 7 timer.

### Stk. 4. Lokalløn

#### a. Timeløn med lokalløn

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

Lokalløn kan pr. time udgøre op til

<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
kr. 1,50	kr. 2,00	kr. 2,50

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimestelønnen efter [stk. 1](#) tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter [stk. 1](#).

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

### **b. Årlig opgørelse og udbetaling**

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

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

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

### **c. Opsigelse af lokallønsordning**

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

## **§ 5. Ungarbejdere**

---

Ungarbejdere kan ansættes med minimum 6 timer og maksimum 37 timer pr. uge. [§ 4, stk. 2 og 4](#) er således ikke gældende. Der kan lokalt aftales tilpasning af bestemmelserne om overarbejde for unge ansatte med mindre end 37 timers beskæftigelse.

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

- 17-årige 80%
- Andre 60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved alle overenskomstfastsatte tillæg, dog således at § 11 og §§ 13 til 15 ikke er gældende, dog er bestemmelsen i § 11, stk. 2, om natpenge gældende.

## § 6. Produktivitetsfremmende lønsystemer

---

Parterne anbefaler indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

## § 7. Overarbejde og afspadsering

---

**Stk. 1.** For arbejde ud over den normale, daglige arbejdstid betales følgende tillæg:

- For den første time betales 50%
- For den anden time betales 75%
- Derefter 100%

af den i § 4, stk. 1, nævnte timeløn.

### **Stk. 2. Afspadsering af systematisk overarbejde**

Overarbejde bør så vidt muligt undgås, men der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser m.m.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forøges har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. Bilag 10, stk. 4, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

### **Stk. 3. Afspadsering gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 2**

Der sker som hovedregel afspadsering af overarbejde. Der kan i stedet for afspadsering ske aflønning for de opsparede timer, når det er driftsmæssigt begrundet samt i øvrigt efter aftale mellem arbejdsgiver og den enkelte ansatte.

**Stk. 4.** Der betales ikke overarbejdstillæg til arbejdere, som arbejder efter en forud tilrettelagt turliste, førend det for lønningsperioden normerede timetal er overskredet.

**Stk. 5.** Ved tilsigelse til overarbejde, som ikke udføres i fortsættelse af den normale arbejdstid, og som ikke fremgår af turlisten, betales 1 ekstra 100%-overarbejdstime, jf. § 4, stk. 1, og § 7, stk. 1.

## **§ 8. Anciennitetstillæg**

---

**Stk. 1. Mere fast** beskæftigede medarbejdere kan antages på månedsløn, der udgør den i § 3 gældende årsnorm gange den gældende timeløn i henhold til § 4, stk. 1 divideret med 12, samt følgende anciennitetstillæg:

- Efter 1 år pr. måned                      kr.     1.018,11
- Efter 3 år pr. måned                      kr.     1.170,42
- Efter 5 år pr. måned                      kr.     1.330,75

Til timelønnede, jf. § 4, stk. 2, udbetales anciennitetstillæg således:

- Efter 1 år pr. time                      kr.         6,35
- Efter 3 år pr. time                      kr.         7,30
- Efter 5 år pr. time                      kr.         8,30

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



Ved ansættelse tillægges der anciennitetstillæg for dokumenteret forudgående beskæftigelse af tilsvarende art.

**Stk. 2.** Som afbrydelse i arbejdsperioden med den virkning, at den opnåede anciennitet bortfalder, regnes principielt kun sådanne afbrydelser, som er forårsaget af medarbejderens opsigelse af arbejdsforholdet.

**Stk. 3.** I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges af banen, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer den pågældende den på afbrydelsestidspunktet opnåede anciennitet.

**Stk. 4.** Under sygeperioder, ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst under arbejde, orlov samt under militære genindkaldelser, bevares den på afbrydelsestidspunktet hos banen opnåede anciennitet, uanset periodens varighed, idet fraværperioderne dog ikke beregnes som anciennitetstid.

**Stk. 5.** For ugelønnede arbejdere kan arbejdstiden over en 4 ugers eller månedlig turnus variere med 4 timer mere eller mindre pr. uge end foran anført, uden fradrag i ugelønnen og uden betaling for overtid. Overtid afregnes i øvrigt for ugelønnede arbejdere med de i § 7 nævnte satser pr. uge.

## § 9. Opsigelse

---

**Stk. 1.** Efter 6 måneders ansættelse er varsel fra arbejdsgiver 2 uger. Herefter er følgende opsigelsesvarsler gensidigt gældende:

- Efter 1 års ansættelse 1 måned
- Efter 3 års ansættelse 2 måneder
- Efter 5 års ansættelse 3 måneder
- Efter 8 års ansættelse 4 måneder

Fra arbejderside dog højst 1 måned.

**Stk. 2.** I tilfælde af brud på ovennævnte bestemmelser erlægger den part, som ikke har overholdt varslet, til den anden part, en bod, som svarer til lønnen for de manglende varslingsdage.

**Stk. 3.** Uanset arbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at arbejderen kan fratræde arbejdet tidligere, hvis det er foreneligt med banens tarv.

**Stk. 4.** Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges indtil 70 kalenderdage, regnet fra første fraværsdag, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

**Stk. 5.** Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

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 § 30, stk. 4, pkt. A, litra 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.

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

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

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to uger af de ovennævnte fire 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.

## § 10. Fratrædelsesgodtgørelse

---

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

**Stk. 2.** Bestemmelsen i **stk. 1** finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til **stk. 1**, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i **stk. 1** er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

**Stk. 4.** Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

## § 11. Ubekvemme arbejdstider m.m.

---

**Stk. 1.** Til ansatte under denne overenskomst ydes der et dagtillæg på

<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
kr. 56,21	kr. 57,11	kr. 58,02

når der arbejdes udenfor tjenestestedet, og tjenesten medfører et fravær på mindst 3 timer.

**Stk. 2.** For arbejde udenfor tidsrummet kl. 06.00 til kl. 17.00 betales et tillæg pr. time på

<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
kr. 30,35	kr. 30,83	kr. 31,33

Tillægget beregnes pr. påbegyndt halve time.

For arbejde på delt vagt op til sammenlagt højst 11 timer betales med kr. 57,37 pr. dag.

Ved medarbejderens overnatning på fremmed sted betales kost og logi af arbejdsgiveren efter godkendt regning. I disse tilfælde dækker arbejdsgiveren omkostninger med offentlige transportmidler til fremmed sted, med mindre anden betaling aftales, eller arbejdsgiveren sørger for anden transport.

**Stk. 3.** For rådighedstjeneste grundet vejrlig betales minimum pr. time

<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
kr. 25,22	kr. 25,63	kr. 26,04

Ved rådighedstjeneste, der alene omfatter søgnehellidage og/eller lørdage efter kl. 14.00, udgør tillægget i stedet pr. time

<b>1. marts 2020</b>	<b>1. marts 2021</b>	<b>1. marts 2022</b>
kr. 38,02	kr. 38,63	kr. 39,25

Der kan lokalt forhandles eventuelt forhøjede tillæg i forhold til kvalifikationer og arbejdets art.

Ved tilkald under rådighedstjeneste bortfalder betaling af rådighedstjeneste, og der betales normal timeløn plus overarbejdsbetaling i henhold til overenskomsten.

**Stk. 4.** For arbejdere opført på turliste betales altid for den på turlisten anførte arbejdstid, idet der dog garanteres sådanne arbejdere en gennemsnitlig arbejdstid i henhold til § 3, stk. 1, inden for en turnus på 4 uger eller en måned.

**Stk. 5.** Udkald til natarbejde, kl. 22.00 til kl. 06.00, skal varsles 3 gange 24 timer før eller betales med 100% overtidstillæg indtil varslingsperioden er udløbet.

**Stk. 6.** For arbejde på lørdage efter kl. 14.00 samt på søn- og helligdage betales til timelønnede tillæg, jf. § 7, stk. 1.

Såfremt mindst halvdelen af vagten på lørdage ligger efter kl. 14.00, ydes ovennævnte tillæg til hele vagten.

Såfremt der sker ændringer på jernbanernes øvrige område af tidspunktet kl. 14.00, ændres nærværende overenskomst tilsvarende.

**Stk. 7.** Arbejdere, der erholder tillæg for lørdage og søndage, som foran anført, kan ikke samtidig oppebære overarbejdstillæg eller natpenge.

**Stk. 8.** Ved arbejde på søn- og helligdage regnes døgnet fra midnat til midnat. Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag regnes som helligdage. 1. maj regnes som helligdag fra kl. 12.00.

## § 12. Rejsetid

---

Hvor medarbejderen skal møde et andet sted end medarbejderens faste arbejdssted(er), betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

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

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale.

## § 13. Holddrift

---

Der er adgang til at etablere holddrift, kontinuerlig drift mv. I så fald anvendes den mellem DIO II og 3F's Transportgruppe aftalte Fællesordning for arbejde i holddrift, med de ændringer der måtte aftales mellem DIO II og 3F's Transportgruppe vedrørende Fællesoverenskomsten.

## § 14. Akkord

---

**Stk. 1.** Anlægsarbejder ved baneafdelingen bør så vidt muligt udføres i akkord. Nedenstående arbejder kan af hver af parterne kræves udført i akkord.

- Strækningsvis udveksling af spor, når udvekslingen omfatter skinner, forbindelsesdele, sveller og ballast på en strækning på mindst 1 kilometer, der ikke behøver at være sammenhængende.
- Lægning og optagning af hele sporskifter og krydsningssporskifter.
- Strækningsvis optagning af spor (skinner, sveller og forbindelsesdele) samt læsning og aflæsning af materialerne fra dette.
- Nedgravning af kabler, for så vidt strækningen udgør mindst 1 kilometer, der ikke behøver at være sammenhængende.

**Stk. 2.** Er parterne enige om, at et akkordpligtigt arbejde ikke egner sig for udførelse i akkord, kan det udføres i timeløn med et tillæg pr. time på kr. 6,12.

**Stk. 3.** Er parterne ikke enige, som foran anført, eller kan lokal enighed om akkordfastsættelsen ikke opnås, afgøres uenigheden efter de sædvanlige fagretlige regler.

## § 15. Mødetillæg

---

Der ydes et specielt tillæg pr. dag ved rettidigt fremmøde og ferie på kr. 68,75.

Tillægget ydes ikke under perioder med sygdom, barsel/anden orlov og uddannelse.

## § 16. Velfærdsforanstaltninger

---

**Stk. 1. Velfærdsforanstaltninger** gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden ”Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 589 af 22. juni 2001 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders” regler om velfærdsforanstaltninger.

**Stk. 2.** Såfremt skurene udviser mangler i forhold til nævnte bekendtgørelse, betaler banen 65% af timelønnen pr. arbejdsdag, jf. § 4, af de nedenfor nævnte skurpenge. Eventuelt påtalte mangler skal udbedres i henhold til lovgivningen.

**Stk. 3.** Ved anlægsarbejder, der ikke varer ud over 3 dage, samt hvor det i praksis er ugørligt at opstille skur, er banen berettiget til ikke at opstille skur, men der betales i så fald en erstatning pr. arbejdsdag på 65% af timelønnen, jf. § 4.

**Stk. 4.** Ved andre vedligeholdelsesarbejder skal der gives arbejderne adgang til at indtage deres måltider under rimelige forhold.

Såfremt der ikke stilles skur til rådighed, jf. stk. 1, ydes der en betaling på 25% af 65% af timelønnen pr. arbejdsdag, jf. § 4.

## § 17. Undtagelser

---

**Stk. 1.** Chauffører er undtagne fra nærværende overenskomst i de tilfælde, hvor der for disse foreligger overenskomst mellem banerne og 3F eller en af 3F's lokale afdelinger.

**Stk. 2.** Undtaget fra nærværende overenskomst er endvidere rengøringsarbejde, som udføres af rengøringsentreprenører, eller efter lokal aftale med stationsbestyrere som led i disses ansættelsesforhold.

## § 18. Lønudbetaling

---

**Stk. 1.** For medarbejdere, der ansættes med henblik på varig beskæftigelse, overgår de senest efter 9 måneders ansættelse til månedsløn, der udbetales bagud. Ved overgang til månedsløn betales der fuld løn under sygdom, jf. § 4, stk. 1 samt § 8, stk. 1. Samtidig bortfalder feriegodtgørelse, søn- og helligdagsgodtgørelse, og der udbetales normal løn på skæve helligdage. Lønnen udbetales den sidste hverdag i måneden.

For ansatte, der ikke er overgået til månedsløn, er lønningsperioden på 2 uger, og lønnen udbetales om torsdagen, så vidt muligt forinden arbejdstidens ophør. Er torsdagen en helligdag, betales lønnen dagen forud.

**Stk. 2.** Lønudbetaling kan finde sted ved kontant, ved check eller ved indbetaling i pengeinstitut.

Lønnen for timelønnede kan omlægges til månedsvi lønudbetaling.

Overgangen til månedsvi lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

I forbindelse med overgang til månedsvi lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acantobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acantobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Ved en kørselskontrakts udløb i forbindelse med tab af kontrakten overgår den enkelte medarbejder automatisk til den aflønningsform, der er gældende på den overtagende virksomhed. For månedsløn gælder en månedsnorm på 160,33 timer ved overgang fra den ene periode til den næste. Brudte perioder behandles forholdsmæssigt.

## § 19. Arbejdstøj

---

Arbejdstøj, værnemidler og vinterbeklædning udleveres af virksomheden i relevant og fornødent omfang, idet der lokalt kan aftales regler herom. Vask og vedligeholdelse af særlig beklædning og særlige værnemidler afholdes af virksomheden i det omfang, der findes lovgivning herom.

Denne aftale medfører ikke automatisk bortfald af eksisterende lokalt indgåede aftaler.

## § 20. Søgnehelligdage

---

Til såvel månedslønnede som timelønnede betales normal løn på søgnehelligdage.

## § 21. Særlig opsparing

---

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
4%	5%	6%

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

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

- Midler på særlig opsparing ud over 3% udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 3% på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratreden.

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



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

## § 22. Ferie

---

**Stk. 1. Ferieloven** er gældende, dog udbetales 1,5% i særlig feriegodtgørelse for ansatte på månedsløn. Såfremt den ansatte i ferieåret (fra 1. september til 31. august) er overgået til månedsløn, kan den ansatte i ferieafholdelsesperioden vælge at afholde ferie med løn og 1,5% feriegodtgørelse eller holde ferie uden løn i det antal dage, for hvilke der er optjent feriepenge. Der foretages fradrag, *jf. stk. 2.*

**Stk. 2.** Medarbejdere, der er ansat eller overgået til månedsløn, *jf. stk. 1* i ferieåret (fra 1. september til 31. august), og som har erhvervet ferieret under anden beskæftigelse, er berettiget til i ferieafholdelsesperioden at holde sådan tilgodehavende ferie mod fradrag af 1/1.924 af årslønnen for hver time, der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag.

**Stk. 3.** For dage, hvor der afholdes ferie med løn, bortfalder feriegodtgørelse, og alene særlig feriegodtgørelse udbetales, *jf. Ferieloven.*

**Stk. 4.** Medarbejdere, der ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end på optjeningstidspunktet, oppebærer løn under ferie med samme brøkdel, som tjenesten på optjeningstidspunktet har andraget, *jf. Ferielovens § 17, stk. 2.*

**Stk. 5.** Til deltidsansatte, der i ferieåret (fra 1. september til 31. august) har udført tjeneste, som ikke er afspadseret, ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at dette er blevet vederlagt som overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse med 12,5%. der vil i så fald ikke samtidig heraf kunne ydes særlig feriegodtgørelse for denne tjeneste.

### **Stk. 6 Afholdelse af ferie i timer**

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

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

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

**Stk. 7.** I forbindelse med udstedelse af feriekort er DI's feriekortaftale gældende.

## § 23. Feriefridage

---

**Stk. 1.** Ansatte med uafbrudt beskæftigelse i 9 måneder har ret til feriefridage.

**Stk. 2.** Der ydes 1 ekstra fridag med løn, jf. § 20. Denne fridag forudsættes at falde på fredagen efter Kr. Himmelfartsdag, såfremt der ikke aftales anden placering mellem parterne.

**Stk. 3.** Der ydes 5 feriefridage. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

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

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

**Stk. 5.** Kompensation for ikke afholdte feriedage udbetales ved ferieårets udløb eller ved fratræden. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løntilgodehavende.

## § 24. Seniorordning

---

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

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 23.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 35, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning, oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, [jf. § 23, stk. 3](#).

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

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

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

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

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

I øvrigt gælder,

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

[PensionDanmark](#) skal kun informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, [jf. § 23, stk. 3](#).

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved ferieårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, [jf. § 23](#).

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

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

## **[§ 25. Sygelønsordning og arbejdsskader](#)**

---

**[Stk. 1. Sygedagpengeloven](#)** samt [Arbejdsskadessikringsloven](#) er gældende.

For medarbejdere, der ikke aflønnes månedsvis, ydes der fuld løn, hvis de har sygefravær som følge af en arbejdsskade.

**[Stk. 2.](#)** Indtræffer under arbejdets gang et ulykkestilfælde/sygdom, der medfører uarbejdsdygtighed, betaler arbejdsgiveren for den resterende del af dagen vedkommendes sædvanlige løn.

I øvrigt betaler arbejdsgiveren løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af [Sygedagpengeloven](#).

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder),
- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder),
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel og øvrige orlovsordninger samt
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

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

**Stk. 3.** Sygeløn til ansatte, der ikke er på månedsløn, ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 dage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

**Stk. 4.** Sygelønnen udgør fuld løn, jf. § 4, stk. 1 samt § 8, stk. 1, dog højst 37 timer om ugen.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til [Ferieovens § 25](#).

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af [Sygedagpengeloven](#).

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

**Stk. 5.** Hvor der er indgået en aftale i henhold til [Sygedagpengelovens § 56](#), betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i [Sygedagpengeloven](#), medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

**Stk. 6.** Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

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

## § 26. Adgang til lønoplysninger

---

### Stk. 1. Formål

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

### Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger

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

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

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

### Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

***Anmærkning:** Den anonymisering, der omtales i stykket, må ikke forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrakten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.*

### Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

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

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal organisationerne søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen. I den forbindelse påhviler det arbejdsgiver at godtgøre, at den konstaterede overtrædelse alene angår de medarbejdere, der er fremlagt oplysninger om, og ikke øvrige tilsvarende medarbejdere i den konkret afgrænsede gruppe. Kan der ikke tilvejebringes en løsning, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

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

### **Stk. 5. Fortrolighed**

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

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

*Fortrolighedsbestemmelsen skal forstås således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed. Oplysninger om, at der er indledt en række sager med mistanke om løndumping i et geografisk afgrænset område, eller at en række sager har resulteret i efterbetaling af x kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med Fortrolighedsbestemmelsen.*

### **Stk. 6. Evaluering**

Parterne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

## **§ 27. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

---

Gælder fra 1. maj 2017.

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

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

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

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

## **§ 28. Underleverandører og vikarer**

---

### **Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder**

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen.

Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

### **Stk. 2. Optagelse i DI**

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



### **Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

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

## § 29. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

---

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

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

## § 30. Kompetenceudvikling og uddannelse

---

### Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

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

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet **Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** (HTSK-fonden).

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

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

## **Stk. 2. Det lokale samarbejde**

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

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

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på [PensionDanmarks](#) hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i [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.

## **Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn**

I [stk. 4](#) beskrives [hvornår medarbejderen har ret til](#) at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I [stk. 4, punkt D](#) dog kun med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

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

For medarbejdere med ubekvemme arbejdstider, [jf. § 11, stk. 2](#) og på skiftehold efter [”Fællesordning for arbejde i holddrift”](#), [jf. § 13](#), medregnes desuden tillægget efter henholdsvis [§ 11, stk. 2](#) og [Fællesordning for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1](#) pr. fraværstime med henholdsvis tillæg i henhold til [§ 11, stk. 2](#) og skifteholdstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

## **Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse**

### **A. Realkompetencevurdering**

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på [PensionDanmarks](#) hjemmeside.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter punkt 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.

### **B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening**

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

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til 4 timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

### **C. Erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen**

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

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse

udarbejdede ”[Positivliste A over aftalt uddannelse](#)”. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, [jf. afsnit 3](#).

[For](#) den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra [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. Kompetence-vurderingen 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 bevilling af støtte fra [HTSK-fonden](#).

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

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

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

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

#### **[D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning \(selvvalgt uddannelse\)](#)**

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

Det er en forudsætning,

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,

- at de pågældende kurser er optaget på den af 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 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#) til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra [HTSK-fonden](#) og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af [§9, stk. 5](#).

### **[Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning](#)**

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i [stk. 4, punkt A, B og C](#), modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#). Dog uden eventuelt tillæg efter henholdsvis [§ 11, stk. 2](#) og [Fællesordningen for arbejde i holddrift, § 3, stk. 1](#).

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 4, punkt C](#).

### **[Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse](#)**

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 85% 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, B og §9 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 85% 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 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Der kan ikke udbetales støtte fra [fonden](#), medmindre [fonden](#) har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i [Bilag 4. Kompetenceudviklingsfond](#).

## § 31. Orlov

---

**Stk. 1.** Medarbejderne har ret til orlov uden løn i henhold til [Barselslovens § 26](#) om alvorligt syge børn, samt [Lov om social service, § 119](#) om personer, der passer døende i eget hjem.

**Stk. 2.** Orlov tilstås i maksimalt 7 måneder. Såfremt der er behov for yderligere orlov, træffes i hvert enkelt tilfælde aftale mellem medarbejderen og den enkelte virksomhed under hensyntagen til virksomhedens tarv.

**Stk. 3.** Anmodning om orlov skal meddeles så hurtigt som muligt, dog mindst med 14 dages varsel.

**Stk. 4.** Kortere varsel kan aftales, hvis der er mulighed for at skaffe kvalificeret afløsning.

**Stk. 5.** Senest 14 dage inden orlovsperiodens udløb skal den, der har orlov, meddele virksomheden, om genindtræden i stilling ønskes.

**Stk. 6.** Når den, der har orlov, ønsker at genindtræde i stillingen, meddeles dette straks, og genindtræden finder sted så hurtigt som muligt.

## § 32. Deltidsansættelse

---

### Stk. 1. Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid jf. [Lov om deltid](#).

### Stk. 2. Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

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

### **Stk. 3. Fælles bestemmelser**

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftlig aftales ved ansættelsen eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 3, stk. 3 anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, bør kun undtagelsesvis finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

## **§ 33. Børns sygdom og børneomsorgsdage**

---

### **Stk. 1. Børns sygdom**

Der ydes frihed med løn til barns første hele sygedag.

Følgende betingelser skal ligeledes være opfyldt:

- Barnet er under 15 år og har ophold hos den ansatte.
- Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet.
- Tjenestefriheden kan forenes med tjenestestedets forhold.

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

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, jf. § 21.



## **Stk. 2. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Fra 1. maj 2020 har medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær.

**Stk. 3.** Under tjenestefrihed efter **stk. 1** har den ansatte ret til løn, *jf. § 25, stk. 4.*

**Stk. 4.** Hvis ordningen misbruges, kan adgangen til fravær inddrages.

## **Stk. 5. Børneomsorgsdage**

Medarbejdere, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Dog kun 1,33 børneomsorgsdage i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Fra 1. januar 2021 ændres retten til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår (fra 1. januar 2021 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. § 21.*

## **Stk. 6. Børns hospitalsindlæggelse**

Der indrømmes frihed med fuld løn til medarbejdere, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Fra 1. maj 2017 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

## **§ 34. Barsels-, fædre- og forældreorlov**

---

### **Stk. 1. Barselsorlov**

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 18, stk. 1, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **Stk. 2. Fædreorlov**

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

### **Stk. 3. Forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,00 pr. time. Ved påbegyndelse af forældreorlov 1. juli 2017 eller senere er betalingen i disse 13 uger fuld løn.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 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.

**Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen i stk. 3 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 barselorloven, 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.

#### **Stk. 4. Opsigelse af eksisterende ordninger**

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

#### **Stk. 5. Forhøjet pensionsbidrag ved barselorlov**

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

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

## **§ 35. Pension**

Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er optaget i [PensionDanmark](#) eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i 2 måneder inden for de sidste 2 år, har arbejdet under en overenskomst

mellem på den ene side 3F og på den anden side DIO II eller DIO I ([ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik](#), [AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik](#), [ATV Arbejdsgiverforeningen for Turistvognmænd](#), [JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening](#)), er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør 12,0% af lønnen. Lønmodtageren betaler 4,0% af bidraget, og arbejdsgiveren 8,0%.

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

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

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

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

### **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.

## **§ 36. Udviklingsfonde**

---

### **Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden**

Til LO/DA's Udviklingsfond opkræves kr. 0,45 pr. arbejdstime.

Med virkning fra den første lønningsuge efter 1. januar 2022 ændres dette til kr. 0,47 pr. arbejdstime.

## **Stk. 2. Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter, der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Parterne har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde. Dette kan eksempelvis ske ved at

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

### **Bidrag til fonden**

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

Herudover henvises til [Bilag 13. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond](#).

### **Stk. 3**

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

## **§ 37. Sociale foranstaltninger**

---

Medarbejdere, der under udførelse af arbejdet impliceres i ulykker, overfald, overgreb osv., tilbydes psykologhjælp.

## § 38. Varighed

---

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2020, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne, i henhold til de til enhver tid gældende regler, opsiges til ophør 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

København, den 13. marts 2020

DI Overenskomst I  
v/DI  
**Tina Tønder**

3F Fælles Fagligt Forbund,  
Transportgruppen  
**John Bondebjerg**

## Bilag 1. Forbud mod anden erhvervsmæssig beskæftigelse

---

Som fuldtidsbeskæftiget under nærværende overenskomst er det ikke tilladt at have anden erhvervsmæssig beskæftigelse hos andre arbejdsgivere.

I tvivlstilfælde optages der forhandling mellem DIO I (JA) og 3F's Transportgruppe.

## Bilag 2. Metro Service A/S

---

Der er 21. august 2003 indgået følgende aftale gældende for virksomheden [Metro Service A/S](#) som bilag til den for virksomheden gældende overenskomst mellem DIO I (JA) og 3F's Transportgruppe.

For medarbejdere, der arbejder på skiftehold, omfattet af nærværende protokollat, er "[Fællesordning for arbejde i holddrift](#)" mellem DIO II og 3F's Transportgruppe med de heri anførte tillægssatser gældende. Dog betales endvidere et kompenserende genetillæg på kr. 14,00 pr. time (for smudsigt arbejde og arbejde uden for tjenestestedet m.m.) for medarbejdere på skiftehold. Reglerne om tillæg i henhold til [§ 4, stk. 2](#), [§ 11, stk. 1, stk. 2](#) og [stk. 5](#), [§ 14](#) og [§ 15](#) er ikke gældende for medarbejdere på skiftehold.

### Fast nathold

Der er indgået følgende aftale vedrørende medarbejdere på fast nathold (hold, hvor arbejdstiden påbegyndes efter kl. 17.00 og slutter efter kl. 24.00 samt, hold hvor arbejdstiden både påbegyndes og afsluttes efter kl. 24.00 inden for samme driftsdøgn, jf. [Fællesordningens for arbejde i holddrift, § 1 stk. 5](#)).

Virksomheden kan etablere fast nathold. Betaling til en medarbejder på fast nathold består af timeløn i henhold til [§ 4, stk. 1](#), evt. anciennitetstillæg i henhold til [§ 7, stk. 1](#), samt et kompenserende genetillæg på kr. 14,00 pr. time (for smudsigt arbejde og arbejde uden for tjenestestedet m.m.) for medarbejdere på skiftehold. Arbejdstidstilrettelæggelse og tillægsbetaling sker i henhold til [Fællesordning for arbejde i holddrift](#). Der betales ikke tillæg i henhold til [§ 4, stk. 2](#), [§ 11, stk. 1, stk. 2](#) og [stk. 5](#), [§ 14](#) og [§ 15](#) for medarbejdere på fast nathold.

Ved overførsel af en medarbejder fra fast nathold til arbejde i skiftehold gælder de almindelige regler om overgang til holddrift i [Fællesordning for arbejde i holddrift](#). For øvrigt arbejde gælder alene overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstid, betaling mv.

## **Supplerende aftale for Metro Service A/S**

Der er indgået følgende supplerende aftale gældende for virksomheden **Metro Service A/S** som bilag til den for virksomheden gældende overenskomst mellem DIO I (JA) og 3F's Transportgruppe vedrørende ungarbejdere.

Parterne kunne konstatere, at der ikke findes specielle bestemmelser vedrørende ungarbejdere i overenskomsten og er blevet enige om følgende særlige bestemmelser, der er gældende, indtil sådanne bestemmelser eventuelt gennemføres for området i enighed, eller at denne aftale opsiges med 3 måneders varsel af en af parterne.

Ungarbejdere kan ansættes med minimum 6 timer og maksimum 37 timer pr. uge. § 4, stk. 2 og 3 er således ikke gældende. Der kan lokalt aftales tilpasning af bestemmelserne om overarbejde for unge ansatte med mindre end 37 timers beskæftigelse.

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

- 17-årige 80%
- Andre 60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved alle overenskomstfastsatte tillæg, dog således at § 11 og § 15 ikke er gældende.

## **Supplerende aftale for Metro Service A/S af 29. februar 2004**

I aftale for virksomheden **Metro Service A/S** i aftale af 21. august 2003 ændres andet afsnit i aftalen til:

”For medarbejdere, der arbejder på skiftehold, omfattet af nærværende protokolat, er ”Fællesordning for arbejde i holddrift” med de heri anførte tillægssatser gældende. Dog betales endvidere et kompenserende genetillæg på kr. 4,37 pr. time for medarbejdere på skiftehold. Reglerne om tillæg i henhold til § 11, stk. 2 og stk. 5, § 14 og § 15 er ikke gældende for medarbejdere på skiftehold.”

Resten af protokollet er uændret.



### Bilag 3. Pension for personer ansat i fleksjob

---

Følgende er gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten.

Overenskomstens obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning fraviges for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervssevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde.

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte ikrafttræden, at der mellem [PensionDanmark](#) og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

## Bilag 4. Kompetenceudviklingsfond

---

### Stk. 1. Formål

**Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** (HTSK-fonden) har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, jf. § 30.

### Stk. 2. Økonomisk grundlag

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

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

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

### Stk. 3. HTSK-fonden Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Parterne har etableret et sameje, som administrerer de i § 30, stk. 1 opgjorte bidrag.

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

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

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra DIO II og 3F's Transportgruppe.

#### **Stk. 4. Ansøgninger**

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem DI og 3F's Transportgruppe, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

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

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

#### **Stk. 5. Anvendelse af fondens midler**

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til § 30.

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

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

#### **Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden**

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

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

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

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

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

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

### **Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem DI og 3F's Transportgruppe indgået overenskomst**

HTSK-fonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under [stk. 3](#) etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem DI og 3F's Transportgruppe, uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til fonden. Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI's medlemsvirksomheders midler.

### **Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen**

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af DI og 3F's Transportgruppe.

Hvis [Folketinget](#) i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

## Bilag 5. Ansættelsesaftaler

---

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

## Bilag 6. Nyoptagne virksomheder - pension og særlig opsparing

---

Nyoptagne medlemmer af DIO I (JA), der forinden indmeldelsen i DIO I (JA) ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til [PensionDanmark](#) skal fastsættes således:

### Virksomheder uden pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

Fra tidspunktet for virksomhedens optagelse i DIO I (JA) skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

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

### Virksomheder med pensionsordning på indmeldelsestidspunktet

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

- Pensionsbidraget på meddelelsestidspunktet er gældende i indtil 1 år efter indmeldelsen.
- Senest 1 år efter indmeldelsen forhøjes bidraget til den nærmeste højere bidragssats, jf. ovennævnte optrapningsskala.

### Særlig opsparing

Nyoptagne medlemmer af DIO I, 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 § 21, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 21, fraregnet 3,0 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 21, fraregnet 3,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 21.

For så vidt angår de 3,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

- Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,75%.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1,5%.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 2,25%.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

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

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

**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 3 % 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 3 % af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrappingen sker over 3 år.

## Bilag 7. Implementering af Ligelønsloven mv.

---

Ligelønsloven er implementeret i overenskomsten ved følgende protokollattekst:

### ”§ 1.

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

**Stk. 2.** Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

**Stk. 3.** Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

### § 1 a.

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

**Stk. 2.** Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

**Stk. 3.** Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

### § 2.

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

**Stk. 2.** En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen

fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

### § 2 a.

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

### § 3.

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

**Stk. 2.** Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i [stk. 1](#). Hvis afskedigelsen finder sted mere end 1 år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt., dog kun hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med [stk. 1](#).

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

### § 4.

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

**Stk. 2.** Den kønsopdelte lønstatistik efter [stk. 1](#) skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.



**Stk. 3.** Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos [Danmarks Statistik](#), kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra [Danmarks Statistik](#).

**Stk. 4.** Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i [Samarbejdsaftalen](#). Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

## § 5.

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

**Stk. 2.** Hvis en person, der anser sig for krænket, [jf. § 1](#), påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

## § 6.

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

**Stk. 2.** Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

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

I denne aftale indarbejdes ændringer i [Ligelønsloven](#), som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

## Bilag 8. Natarbejde

---

For medarbejdere, der ikke er omfattet af [Trafikstyrelsens helbredskrav](#), gælder nedenstående.

### Stk. 1. Hyppighed

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

Medarbejdere, der efter bilagets punkt 1 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

### Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

### Stk. 3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

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

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

Virksomheden orienterer [Arbejdstilsynet](#) om gennemførelsen af helbreds kontrollen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom.

I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne i Protokollat om natarbejde.

[Lov om brug af helbreds oplysninger mv. på arbejdsmarkedet](#) skal iagttages.

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

som parterne i regi af [Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros \(BAU\)](#) har aftalt i ”[Spørgeskema til helbreds kontrol ved natarbejde](#)”. Spørgeskemaet skal enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen – i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

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

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

Forinden kontrollens gennemførelse skal medarbejderen have en beskrivelse af helbreds kontrollen og en række informationer, som fremgår af [Lov om helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet](#). Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst 2 dage efter at have fået informationerne, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen, [jf. Lov om helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet](#).

Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbreds kontrollen.
- Måling af blodtryk, vægt, hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
- Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema:
  - Hvad siger målingerne og testene?
  - Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
  - Kombination af spørgsmål og gode råd.
- Rapport udfyldes under samtalen.
- Vurdering af medarbejderens ”egnethed”, herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- Gennemgang af rapport og udlevering af pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne i regi af [Branchearbejdsmiljøudvalget for transport og engros \(BAU\)](#) har aftalt i ”[Natarbejde og skifteholdsarbejde](#)”.

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

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

#### **Stk. 4. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder**

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

## Bilag 9. Seniorpolitik

---

Parterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

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

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

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

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

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

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside [www.senior-praksis.dk/](http://www.senior-praksis.dk/) eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

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

## Bilag 10. Særlig arbejdstidstilrettelægning

---

Der kan træffes aftaler om nedenstående ordninger vedr. arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse\*).

Såfremt der ønskes etableret ordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under [stk. 1 til 4](#) 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.

De indgåede aftaler kan opsiges i henhold til reglerne om lokale aftaler.

Aftalen gælder ikke for havnearbejdere.

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

### Stk. 1. Etablering af 6-dages uge

Hvor der ikke er en særlig driftsmæssig begrundelse, kræver det lokal enighed at etablere 6-dages uge, jf. indledningen til nærværende bilag.

Hvis der er tale om særlige driftsmæssige forhold, kan der på virksomhedens foranledning etableres 6-dages uge. [Udgangspunktet](#) er, at det er virksomhedens vurdering af, om det er tilfældet, der lægges til grund. Virksomhedens vurdering drøftes med tillidsrepræsentanten/medarbejderne.

Såfremt medarbejderne ikke er enige i virksomhedens vurdering, [jf. afsnit 2, 2. punktum](#), så er det aftalt, at sagen behandles i organisationsudvalget med henblik på at afklare, om den konkrete situation falder ind under formuleringen ”særlige driftsmæssige forhold”.

### Stk. 2. Weekendarbejde

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

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

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal drifttids afslutning om fredagen og kan planlægges således, at det slutter ved arbejdstids begyndelse mandag morgen.

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

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 14.00 overarbejdstillæg med et tillæg på 50% for de første 3 timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes et tillæg på 100%. For arbejde søndag kl. 00.00 til mandag kl. 05.00 ydes et tillæg på 100%, og mellem kl. 05.00 og kl. 06.00 et tillæg på 50%. Der beregnes fuldt [ATP-bidrag](#).

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

Parterne finder det naturligt, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

### **Stk. 3. "Fire-dages vagter"**

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

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

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra kl. 14.00, begyndende med 3 timer med et tillæg på 50% og derefter med et tillæg på 100%.

### **Stk. 4. Varierende ugentlig arbejdstid**

**Arbejdstiden** kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 44 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

## **Stk. 5. Deltidsansættelse**

### **Allerede ansatte**

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid [jf. Lov om deltid](#).

### **Nyansatte**

Der kan lokalt træffes aftale, [jf. dette bilags indledningsafsnit](#), om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

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

### **Fælles bestemmelser**

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftligt aftales ved ansættelsen, eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i [§ 3, stk. 4](#) anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, bør kun undtagelsesvis finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.



## Bilag 11. Behandling af faglig strid mellem DI og 3F's Transportgruppe

---

### Stk. 1. Lokal forhandling

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

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

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

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

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

### Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan DIO II eller 3F's Transportgruppe begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, [jf. stk. 1](#), skal referatet vedlægges.

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

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

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

### **Stk. 3. Faglig voldgift**

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

#### **1. Frist for begæring af faglig voldgift**

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

#### **2. Frister for klageskrift, svarskrift, replik og duplik**

A. **Senest 25** hele arbejdsdage efter der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Er klageskriftet ikke modtaget senest 25 hele arbejdsdage efter, der er begæret faglig voldgift, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen, [jf. dog punkt 4.1](#).

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

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling, [jf. dog punkt 4.2](#).

- C. **Replik** fremsendes til den indklagede organisation og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet.
- D. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 10 hele arbejdsdage før retsmødet.

De i **punkt A, B, C og D** nævnte tidsfrister kan fraviges ved aftale.

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

### **3. Berømmelse mv. af retsmøde**

- A. Efter afgivelse af klageskrift anmoder organisationerne i fællesskab en opmand om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Samtidig med anmodningen sendes kopi af klageskriftet.

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

- B. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.
- C. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:  
1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- D. Senest 1 uge før retsmødet fremsendes kopi af samtlige processkrifter til opmanden.

### **4. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift**

#### **4.1. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt klageskrift**

- A. **Er** klageskriftet ikke modtaget rettidigt, **jf. punkt 2A**, kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- B. For så vidt angår frister for svarskrift, replik og duplik henvises til **punkt 2B, 2C og 2D**.

## **4.2. Mulighed for genoptagelse af faglig voldgift ved ikke rettidigt svarskrift**

- A. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, jf. punkt 2B, kan svarskrift alligevel betragtes som rettidigt fremsendt, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.
- B. For så vidt angår frister for replik og duplik henvises til [punkt 2C og 2D](#).

## **5. Øvrigt vedrørende retsmødet og voldgiftsretten**

- A. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- B. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.
- C. I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

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

## **Stk. 4. Organisationsudvalg**

Parterne har nedsat et organisationsudvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

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

behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved [Arbejdsretten](#) hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

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

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

### **Stk. 5. Fornyelsesaftalens fortolkning**

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, skal der på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden være adgang til at forelægge sådanne tvister for Hovedudvalget til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra hovedudvalgene er bindende for organisationerne.

Nærværende er gældende for såvel [Fællesoverenskomsten](#) som for andre overenskomstområder, hvor tvisten beror på fortolkning af aftaler, der stammer fra [Fællesoverenskomsten](#).

## Bilag 12. Elektroniske dokumenter

---

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

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

## Bilag 13. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

---

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS-fonden, jf. § 36, stk. 2, tilføres yderligere bidrag som følger:

- [Transportens Udviklingsfond](#) (TU) overfører årligt midler til HTUS-fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TU.
- Virksomheder omfattet af [Transport- og Logistikoverenskomsten](#) mellem DIO I (ATL) og 3F's Transportgruppen bidrager med kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime, og med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2020.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime, med kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2020.

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

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

## Bilag 14. Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde

---

§ 7, stk. 2. Afspadsering af systematisk overarbejde skal forstås på følgende måde:

Tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Det skal præciseres, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Det skal endvidere præciseres, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde, indenfor hvilken det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.