

OVERENSKOMST mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Protokollat om Lokalløn
2. Protokollat om optrykning af organisationsaftale af 8. oktober 2014
3. Protokollat om organisationsaftale om forsøgsordning
4. Protokollat om opdatering af begreber i ATD-overenskomstens § 19
5. Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
6. Protokollat for nyoptagne virksomheder
7. Protokollat om betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov
8. Protokollat om uddannelse
9. Protokollat om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
10. Protokollat om særlig opsparing
11. Protokollat om organisationsaftale om databeskyttelse
12. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanters forhold
13. Protokollat om barns anden sygedag og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
14. Protokollat om Øremærket forældreorlov
15. Protokollat om ændring af bestemmelser om ferie
16. Protokollat om afholdelse af ferie i timer
17. Protokollat om bidrag til HTUS
18. Protokollat om ændring vedrørende børneomsorgsdage
19. Protokollat om garantibetaling
20. Protokollat om lønforhold og betalingssatser vedrørende timeløn
21. Protokollat om provisionsløn
22. Protokollat om lærlingeforhold
23. Protokollat om fælles aftale
24. Protokollat overgangsordning til feriefridage
25. Protokollat om samarbejde

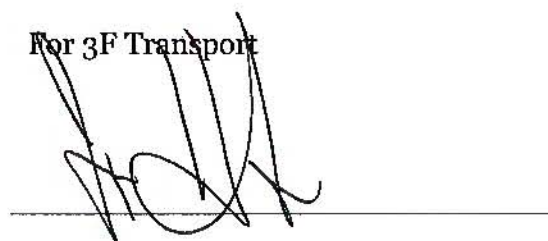
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

For 3F Transport

A handwritten signature in black ink, featuring a series of vertical strokes and a horizontal base, positioned above a solid horizontal line.

**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 1

PROTOKOLLAT

Om

Lokalløn

Parterne er enige om, at ATD-overenskomstens § 5, stk. 7, litra a, afsnit 2, erstattes med følgende:

"Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

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

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Optrykning af organisationsaftale af 8. oktober 2014

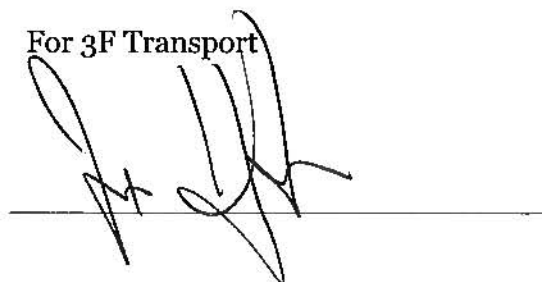
Parterne er enige om, at "Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag" af 8. oktober 2014 optrykkes i ATD-overenskomsten som nyt bilag 12.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 3

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om forsøgsordning


Parterne er enige om, at ATD-overenskomstens Bilag 13 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Opdatering af begreber i ATD-overenskomstens § 19

Parterne er enige om følgende ændringer i ATD-overenskomsten:

Overskriften i § 19:

”Fornyelse af køre- og førerkort”

Ændres til

”Fornyelse af køre- og chaufførkort.”

§ 19, 1. afsnit:

”Vognmanden afholder de for en medarbejder nødvendige udgifter til fornyelse af køre- og førerkort, såfremt medarbejderen har været ansat hos vognmanden i 1 år på tidspunktet for fornyelse af køre- og førerkort.”

Ændres til:

”Vognmanden afholder de for en medarbejder nødvendige udgifter til fornyelse af køre- og chaufførkort jf. krav i gældende lovgivning, såfremt medarbejderen har været ansat hos vognmanden i 1 år på tidspunktet for fornyelse af chaufførkort.”

§ 19, 2. afsnit, 2. pkt.:

”Dette gælder, selvom medarbejderen har kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og førerkortet.”

Ændres til:

”Dette gælder, selvom medarbejderen har kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og chaufførkortet.”

§ 19, 3. afsnit:

"Såfremt medarbejderen indenfor en periode på 6 måneder fra køre- og førerkortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan vognmanden kræve udgifterne til udstedelse af køre- og førerkortet refunderet i fuld omfang, idet refusion kan ske ved modregning i løn. Ved nyansættelse afholder medarbejderen selv udgifterne til erhvervelse af køre- og førerkort."

Ændres til:

"Såfremt medarbejderen indenfor en periode på 6 måneder fra køre- og chaufførkortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan vognmanden kræve udgifterne til udstedelse af chaufførkortet refunderet i fuldt omfang, idet refusion kan ske ved modregning i løn. Ved nyansættelse afholder medarbejderen selv udgifterne til erhvervelse af chaufførkort."

§ 19, 4. afsnit:

"Ved bortkomst af køre- og førerkortet afholder medarbejderen selv udgifterne til udstedelse af erstatningskort."

Ændres til:

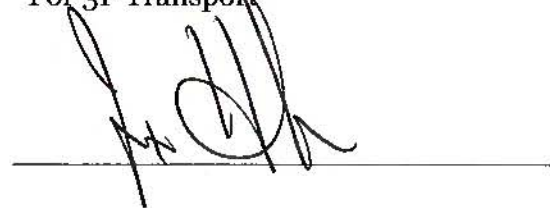
"Ved bortkomst af køre- og chaufførkortet afholder medarbejderen selv udgifterne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport og medarbejderens forsikring ikke dækker for et nyt køre- og chaufførkort."

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne er enige om at indsætte nærværende protokollat som bilag 13 i ATD-overenskomsten.

" Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejds miljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig

ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

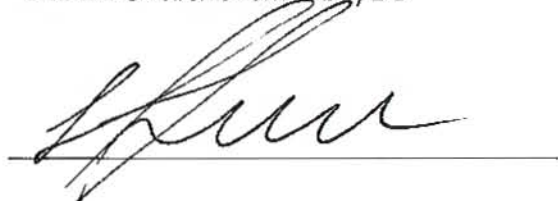
I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

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

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I y/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 6

PROTOKOLLAT

Om

Nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at ATD-overenskomsten tilføjes et nyt bilag 16 med følgende indhold:

”§ 1. Særlig opsparing

Stk. 1 Optrapning af særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har en særlig opsparing, eller tilsvarende ordningen, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med en lavere sats, kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing § 11, stk. 2 efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme sats som § 11, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende særlige opsparing, jf. § 11, stk. 2, fraregnet 2 %.*
3. *Virksomheder er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 11, stk. 2, fraregnet 2,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 11, stk. 2.*
4. *For så vidt angår de 2,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 %.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1 %.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 1,5 %

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2 %
5. *Et eventuel særligt tillæg eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlige tillæg.*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i ATD-overenskomsten, skal tages højde for, at der efter ATD-overenskomstens § 11, stk. 2 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i ATD-overenskomstens bilag 12, stk. 2, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at ATD-overenskomstens § 13, stk. 2 vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelse lægger ud over 2 pct., i medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplevet således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 2 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år."

§ 11, stk. 2, 5. afsnit, får følgende ordlyd:

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

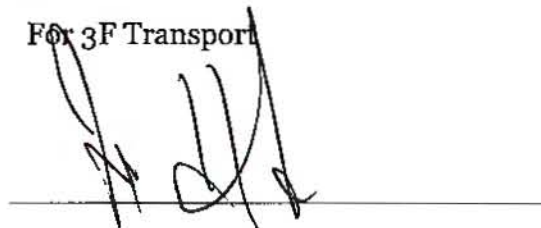
"Optrapningordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger".

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 7

**PROTOKOLLAT
om**

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

Der er enighed om mellem parterne at optrykke organisationsaftalen "Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til ansatte på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen" i ATD - overenskomsten som bilag 14.

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

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

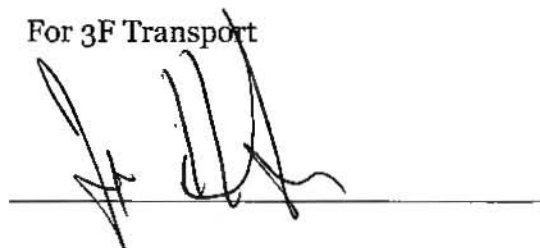
Det nuværende litra c bliver herefter til litra d

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 8

PROTOKOLLAT

Om

Uddannelse

Parterne er enige om at tilslutte sig protokollat 14 fra Fællesoverenskomsten vedrørende bedre muligheder for realkompetencevurdering, således at dette ligeledes gælder for ATD-overenskomsten.

Parterne er også enige om at indstille til bestyrelsen i HTSK-fonden at adgangen til støtte til aftalt uddannelse fra Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden) ikke er betinget af, at medarbejderen har gennemført en realkompetencevurdering, da der ikke findes en jobrelevant erhvervsuddannelse inden for taxibranchen.

Parterne er yderligere enige om at anbefale, at vognmænd og chauffører benytter de muligheder for støtte til almen dansksproglig kvalificering, som stilles til rådigheden i HTSK-fonden, med henblik på at styrke kvaliteten af den service, som chaufførerne leverer, samt medarbejdernes forudsætninger for yderligere kvalificering.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 9

UDKAST til PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at indsætte et nyt § 8 stk. 5 som følger:

"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, 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."

§ 8 stk. 5 bliver herefter til stk. 6

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 10

UDKAST til P R O T O K O L L A T

Om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at indsætte et nyt § 11 stk. 2, og det nuværende § 11 stk. 2 udgår.

"Medarbejdere omfattet af ATD-overenskomsten opsparer 2% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 3% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 4% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 5% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

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 og ved fratræden.

anmærkning:

Overenskomstparterne opfordrer til, at vognmanden tager initiativ til en dialog med chaufføren om mulighederne med særlig opsparing

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

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

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

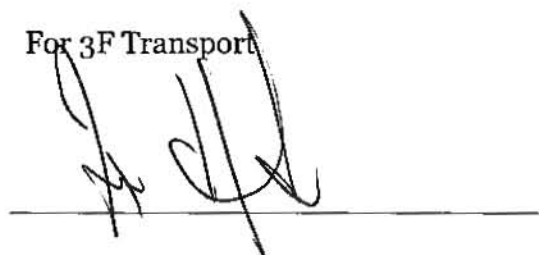
Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem DI og 3F Transportgruppen.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters forhold, herunder tid til opgaver, it-faciliteter og relevante arbejdsmiljøkurser

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

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang som tillidsrepræsentanten til it-faciliteter på virksomheden jf. § 15 stk. 9, litra D.

I ATD- overenskomstens ændres § 15 med følgende ordlyd Tillids- og Arbejdsmiljørepræsentantersregler.

Herefter bliver det indsat et nyt § 15, stk. 16

Arbejdsmiljørepræsentanter

Litra A, Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

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

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

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

Litra B. Tid til Arbejds miljørepræsentantens opgaver

Arbejds miljørepræsentanten 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 arbejds miljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejds miljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse."

Litra C. Adgang til it-faciliteter

Arbejds miljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have adgang til it-faciliteter på samme måde som tillidsrepræsentanten på virksomheden jf. § 15 stk. 9, litra D

Litra D. Deltagelse i arbejds miljøkurser

Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

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

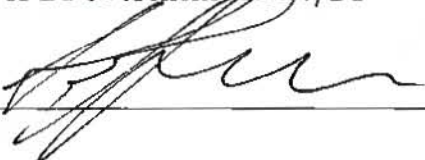
Stk. E. Samarbejde

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


Litra C, D og E i aftalen træder i kraft den 1. juni 2020, mens de øvrige dele i aftalen træder i kraft 1. marts 2020.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst 1v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Barns anden sygedag og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Parterne er enige om at følgende bestemmelse tilføjes ATD-overenskomstens § 14, stk. 1, som et nyt tredje afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har chaufføren ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men chaufføren kan få udbetalt et beløb svarende til garantibetalingen pr. time dog maksimalt 7,4 timer fra særlig opsparing, såfremt der er indbetalt hertil."

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes ATD-overenskomstens § 14, som nyt fjerde afsnit i stk. 1:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:


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

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

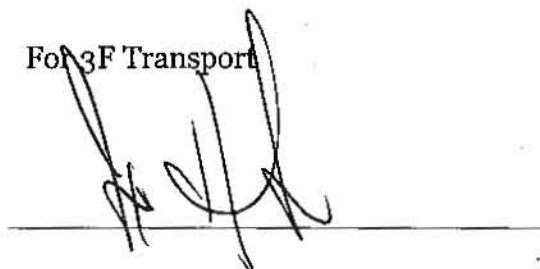
Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men chaufføren kan få udbetalt et beløb svarende til garantibetalingen pr. time dog maksimalt 7,4 timer fra særlig opsparing, såfremt der er indbetalt hertil."

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 14

PROTOKOLLAT

**Om
Øremærket forældreorlov**

Parterne er enige om, at ATD-overenskomstens § 13, stk. 6 udgår og følgende indsættes som nyt § 13, stk. 6.:

"Til den fastansatte chauffør med 9 måneders anciennitet, der afholder barselsorloven, udbetaler vognmanden fuld løn under barsel/adaption (barselsorlov) fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Under samme betingelser betales indtil 2 ugers løn under fædreorlov.

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 16 uger.

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

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

Betalingen i disse 16 uger svarer til fuld løn.

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

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

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

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

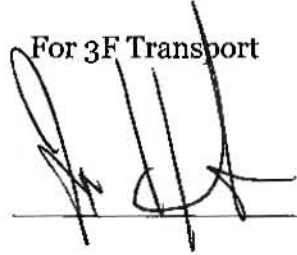
Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 15

PROTOKOLLAT

Om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov, er parterne enige om følgende ændringer:

Der er enighed om, at der indsættes en nyt indledende afsnit 2 i § 11.

"Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af ovennævnte overenskomst gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven."

Parterne har således i forbindelse med Ferieloven aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven."

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår som starter 1. maj 2020 – 31. august 2020). Se Bilag B.

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

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

- a. *Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.*

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

Feriegodtgørelsen svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.


Indsættes bilag A og B efter sidste bilag og bliver herefter de afsluttende bilag i overenskomsten.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 16

PROTOKOLLAT

Om

Afholdelse af ferie i timer

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

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 4 i ATD-Overenskomstens § 11:

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

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

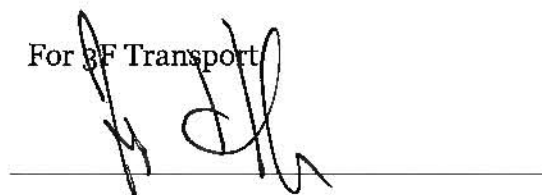
Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 17

PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at ATD-overenskomstens § 22 stk.2 afsnit 3, bidrag til fonden erstattes med følgende formulering:

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

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 18

**UDKAST til
P R O T O K O L L A T**

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes ATD-overenskomstens nuværende § 14, stk. 3:

"med virkning fra den 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få ubetalt et beløb svarende til 7,4 garantitime pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 11, stk. 2.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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

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

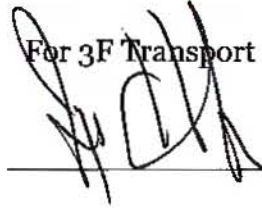
Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få ubetalt et beløb svarende til 7,4 garantitime pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 11, stk. 2".

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 19

PROTOKOLLAT

Om

Garantibetaling

Parterne er enige om at ATD-overenskomstens § 4, stk. 3, andet og tredje afsnit, erstattes af følgende:

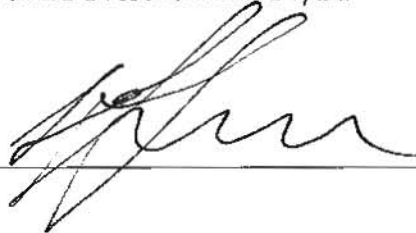
"Garantibetalingen udgør pr. time 137,65 kr.

Garantibetalingen opgøres én gang pr. måned.

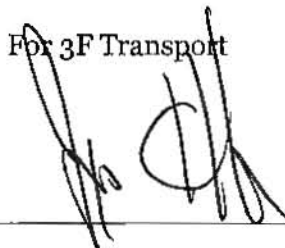
Garantibetalingen for en månedlig arbejdstid af 160,33 svarende til 22.069 kr. skal fremgå af chaufførens lønseddel."

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



P

Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 20

PROTOKOLLAT

Om

Lønforhold og betalingssatser vedrørende timeløn

Parterne er enige om, at § 5 vedrørende timeløn ændres som følgende:

I § 5, stk. 2, indsættes:

"Timelønnen udgør:

Pr. 1. marts 2020 kr. 147,75

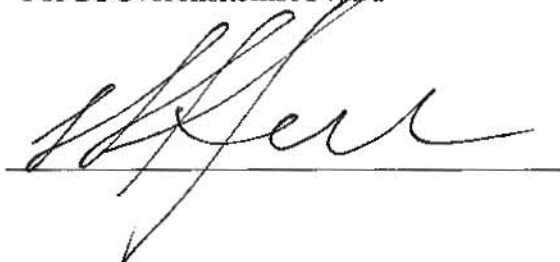
Pr. 1. marts 2021 kr.150,95

Pr. 1 marts 2022 kr. 154,10 "

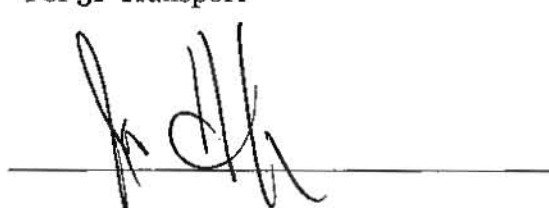
Tidligere opgørelse udgår.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 21

PROTOKOLLAT

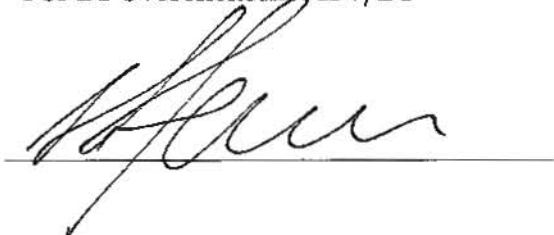
om

Lærlingeforhold

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens protokollat 29, 33 og 35 finder anvendelse, såfremt der etableres en relevant erhvervsuddannelse for taxichauffører.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 21

PROTOKOLLAT

Om

Provisionsløn

Parterne er enige om én landsdækkende afregningsprocent.

På den baggrund er parterne enige om at erstatte § 4, stk. 1, som følger:

"Stk. 1. Kørsel i køretøj med tilladelse til taxikørsel aflønnes med provisionsløn.

Afregningsprocenten er 46 %.

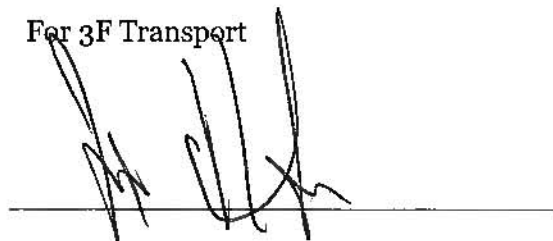
Parterne er også enige om, at § 4, stk. 2, udgår og bilag 3 udgår.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



P
Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr.23

PROTOKOLLAT

om

Fælles aftale

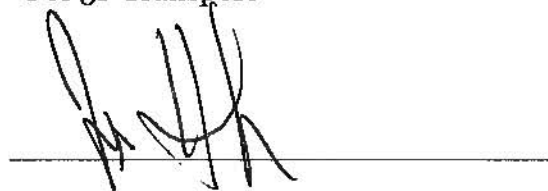
Parterne er enige om at følge anvisningerne i udvalgsarbejde nedsat i medfør af Fællesoverenskomstens protokollat 2, 4, 11, 12 og 21.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



**Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen
gældende for taxikørsel**

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 24

PROTOKOLLAT

Om

Overgangsordning for feriefridage

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i overenskomsten ændres, så de også fremover følger ferieåret.

Feriefridage

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at indsætte nyt § 11, stk. 3, som følger:

”Chaufføren har ret til i alt 5 feriefridage.

Feriefridage, der afholdes, skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter den til enhver tid gældende sats for garantibetaling.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb udbetales eventuelle ikke afholdte feriefridage med den til enhver tid gældende sats for garantibetaling svarende til 7,4 time pr. ikke afholdt feriefridag.

Chaufføren har ret til 5 feriefridage pr. ferieår. For perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021 optjenes 6,67 feriefridage. Optjeningsperioden er efter udløbet af denne periode 1. september – 31. august. Disse to perioder modsvarer i det følgende ”ferieåret”.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Såfremt chaufføren ikke er beskæftiget hele perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2021, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 6,67 feriefridage sættes i forhold til 16 måneders ansættelse.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Såfremt chaufføren ikke er beskæftiget hele ferieåret, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders ansættelse.

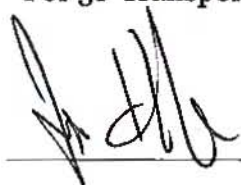
Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres 6,67 feriefridage i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021."

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



Overenskomst mellem DI Overenskomst I (ATD) og 3F Transportgruppen gældende for taxikørsel

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nr. 25

PROTOKOLLAT

Om

Samarbejde

Parterne er enige om, at rammerne for planlægningen af arbejdstiden er afgørende påvirket af trafikselskabernes udbud.

Overenskomstparterne er derfor enige om aktivt at understøtte, at de enkelte trafikselskaber og andre relevante myndigheder sikrer:

- 1) Kortlægning og synliggørelse af køreplaner og faktiske køretider*
- 2) Bedre samarbejde mellem trafikselskaber, operatører og chauffører om forbedring af køreplaner*
- 3) Brug af nye værktøjer i køreplanlægningen*
- 4) Måltrettet kommunikation og dialog med både buschauffører og passagerer*

Overenskomstparterne er også enige om at understøtte dette ved blandt andet at støtte op, om muligheden for at ansøge Handels- og Transportens Udviklings- og Samarbejdsfond til initiativer, der kan fremme ovenstående fire anbefalinger.

København, den 6. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport
