

LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af landsoverenskomsten mellem Drivkraft Danmark og Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen for chauffører og lagerarbejdere for en 3-årig periode – 1. marts 2020 – 28. februar 2023.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der tages forbehold for godkendelse af forbundenes kompetente forsamlinger.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

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 Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
3. Protokollat om Organisationsaftale om forsøgsordning
4. Protokollat om Førerkort til den digitale takograf
5. Protokollat om Samarbejde på virksomheder af alle størrelser
6. Protokollat om Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag
7. Protokollat om Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov
8. Protokollat om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger og øvrige udvalgsarbejder
9. Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger
10. Protokollat om Bedre muligheder for realkompetencevurdering
11. Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
12. Protokollat om Særlig opsparing
13. Protokollat om Organisationsaftale om databeskyttelse
14. Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder
15. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
16. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter
17. Protokollat om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
18. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver
19. Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
20. Protokollat om Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
21. Protokollat om Øremærket forældreorlov
22. Protokollat om Redaktionel ændring af bestemmelse om ferie og afholdelse af ferie i timer
23. Protokollat om Lønsatser til disponentelever
24. Protokollat om Løn og opsigelse under sygdom
25. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver
26. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
27. Protokollat om Pension til lærlinge
28. Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond
29. Protokollat om Løn til lærlinge
30. Protokollat om redaktionelle ændringer

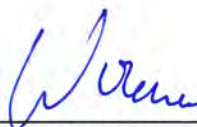
31. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser

Herefter udestår ingen yderligere krav parterne imellem.

København, den 4. marts 2020



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lokalløn

Parterne er enige om, at Overenskomstens § 4, 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 "*



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 2

PROTOKOLLAT

om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønsaftaler i overenskomstperioden

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

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

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

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

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 3

PROTOKOLLAT


om

Organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at Overenskomstens Bilag 18 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

Fører kort til den digitale takograf

Parterne er enige om, at følgende indsættes i Overenskomsten som et nyt afsnit 3 under § 3, stk. 2 indsættes følgende:

Fører kort til den digitale takograf

Virksomheden afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/generhvervelse af fører kort til den digitale takograf.

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

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

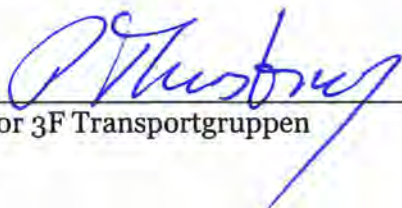
I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse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

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at

der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af 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 sådant forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 6

PROTOKOLLAT

om

Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag

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

Optrappingsordning af særlig opsparingsbidrag omfattet af Overenskomsten

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 7

PROTOKOLLAT

om

Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov

Parterne er enige om, at Overenskomstens § 22, stk. 7, 2. afsnit erstattes af følgende bestemmelse:

"Bestemmelsen i afsnit 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dette gælder ikke, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118. 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."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

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

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

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

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

Parterne er endvidere enige om at nedsætte udvalg vedrørende forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde samt de udvalgsarbejder parterne i øvrigt har aftalt i overenskomst.

Parterne er enige om, at første udvalgsmøde omkring ovenstående emner afholdes i efteråret 2020.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 9

PROTOKOLLAT

om

Omkostninger i firmapensionsordninger

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

En gang årligt afholdes mellem 3F Transport og Drivkraft Danmark et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger, hvis en af parterne ønsker det.

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

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

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

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

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

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Bedre muligheder for realkompetencevurdering

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

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

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i Overenskomstens § 27, stk. 2 (kommende § 29, stk. 2).

Nyt stk. 2:

"Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan fra erhvervsskolen danner baggrund for ansøgning om støtte i kompetencefonden.

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

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

Nyt stk. 4, pkt. A:

"A. Realkompetencevurdering

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

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:


a. *Realkompetencevurdering på en erhvervsskole*

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


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

Herudover er parterne enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af § 27 (kommende § 29). Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 11

PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen


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

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Overenskomstens § 25 som nyt afsnit efter afsnittet om arbejdsgiver- og medarbejderbidraget:

"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."



For 3F Transportgruppen

For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i Overenskomstens § 21, stk. 1 ændres til følgende:

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

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

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

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

I forbindelse med ændringer er parterne samtidig enige om, at § 21, stk. 2 slettes, og at § 21, stk. 3 ændres til § 21, stk. 2.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

Drivkraft Danmark 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.

Drivkraft Danmark 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 overenskomster mellem Drivkraft Danmark og 3F Transportgruppen.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 14

PROTOKOLLAT

om

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

Parterne er enige om, at der indsættes ny § (fx § 24) med overskriften *Nyoptagne virksomheder – særlig opsparing* (eller ny § 21, stk. 4) i Overenskomsten med følgende ordlyd:

Særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark, 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.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 21, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 21, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kræve optrapning som følger:*

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

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.
5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Fællesoverenskomsten, skal tages højde for, at der efter Landsoverenskomstens § 21 ikke beregnes feriegøtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i overenskomsten bilag x om optrapning af særlig opsparing"

Parterne er enige om, at Landsoverenskomsten § x vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang. Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år."

§ x, stk. 2 får følgende ordlyd:

"Senest fra tidspunktet for Drivkraft Danmarks meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Drivkraft Danmark 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."

Som ny § x, stk. 3 indsættes:

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

Parterne er enige om, at der i Overenskomsten § 28, stk. 2 (kommende § 30, stk. 2), indsættes et nyt afsnit efter næstsidste afsnit med følgende ordlyd:

"Nyoptagne medlemmer af Drivkraft Danmark kan kræve, at bidraget til Udviklings- og Samarbejdsfonden bortfalder det første år af medlemskabet af Drivkraft Danmark. Herefter betales normalt bidrag."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 15

PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Parterne er enige om, at nedenstående indarbejdes som ny bestemmelse i Overenskomsten.

"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's Transportgruppe 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.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 16

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

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

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i overenskomst § 15, stk. 10, litra D. Afsnittet indsættes efter bestemmelsens eksisterende tekst og har følgende ordlyd:

"Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne."

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 17

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

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

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

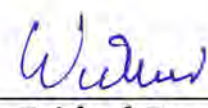
Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 et udvalg bestående af parterne.

Udvalget kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra de berørte brancheområder. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

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

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



For 3F Transportgruppen

For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

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

Parterne er på den baggrund enige om, at nedenstående indarbejdes som ny bestemmelse i overenskomsten.

"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."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes overenskomstens § 14, stk. 9 (kommende § 16), efter næstsidste afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing.

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes overenskomstens § 14, stk. 9 (kommende § 16) som nyt stk. 2:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

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

Som følge af ovenstående bliver det nuværende bestemmelse (§ 14, stk. 11) om børneomsorgsdage til overenskomstens § 16, stk. 3.



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 20

PROTOKOLLAT

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes overenskomstens nuværende § 14, stk. 11:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 21 (kommende § 23).

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 børneomsorgsdage 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."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 21

PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at overenskomstens § 14, stk. 7 (kommende § 15), efter sidste afsnit tilføjes følgende:

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

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

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

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


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

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

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

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

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


For 3F Transportgruppen


For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 23

PROTOKOLLAT
om
Lønsatser til disponentelever

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

Bilag 7 § 8, stk. 1, tilføjes efter opstilling af lønsatser for lærlingeuddannelser:

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

Aflønning:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Disponentspecialet, sidste uddannelsestrin:	kr. 120,63	kr. 122,68	kr. 124,76 "


For 3F Transportgruppen


For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 24

PROTOKOLLAT

om

Protokollat om Løn og opsigelse under sygdom

Overenskomstens § 12, stk. 2 tilføjes følgende nye afsnit:

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i indtil 70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag, hvor medarbejderen er syg. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen opsiges på grund af virksomhedens forhold.

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

I overenskomstens § 14, stk. 2, 1. afsnit ændres "5 måneder" til "5 måneder og 14 kalenderdage".



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

Arbejds miljørepræsentanters tid til opgaver

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


Parterne er på den baggrund enige om, at følgende indarbejdes som ny bestemmelse i Landsoverenskomsten.

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 26

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Landsoverenskomstens § 27, stk. 4, pkt. E til § 22, stk. 12. Der er enighed om følgende nye § 22, stk. 12 (som dermed rummer den eksisterende § 12, stk. 12, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i § 27, stk. 4, pkt. E), og at § 27, stk. 4, pkt. E udgår:

”1.

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

2.

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

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter nuværende § 31, stk. 4 A. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.

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

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

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og

*senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.
Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.”*

I § 27, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

”Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 22, stk. 12.”

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

”Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A og § 22, stk. 12, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstæssig løn, jf. stk. 3.”

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

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



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge

Parterne er enige om, at lærlinge omfattet af Landsoverenskomstens bilag 7 Lærlinge i Landtransport gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i bilagets § 15, stk. 2.

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

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

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

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

Som følge heraf ændres landtransportområdets Lærlingeoverenskomsts § 15 Pension til:

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

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


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

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 3

Satsen i stk. 1, andet afsnit forhøjes til satserne i hovedoverenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 2 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.”

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.


For 3F Transportgruppen


For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 28

PROTOKOLLAT

om

Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Landsoverenskomstens § 28, stk. 2, næstsidste afsnit erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime."



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 29

PROTOKOLLAT

om

Løn til lærlinge

Parterne er enige om, at timelønnen, jfr. bilag 7 Lærlinge i Landtransport § 8 vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet forhøjes med

- 1. marts 2020 1,7 pct.
- 1. marts 2021 1,7 pct.
- 1. marts 2022 1,7 pct.

Bilag 7 § 11 Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever) ændres til

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


For 3F Transportgruppen


For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 30

PROTOKOLLAT
om
Redaktionelle ændringer

Der er med de redaktionelle ændringer ikke tiltænkt nogen materielle ændringer af overenskomsten.

	Aftalte ændringer
Generelt	Parten Energi- og Olieforum/EOF (og/eller tidligere BOA) ændres til Drivkraft Danmark.
Titel	Overenskomstens titel i overenskomstens side 1 anvendes også på forsiden "Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere 2020-2023"
Forord	"Med denne udgave af overenskomsten og protokollaterne fra fornyelsen af Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere pr. 1. marts 2020."....
Indholdsfortegnelse	Overskriften til § 19 ændres til Ferie/feriefridage. Stykkerne påføres stk. 1 – 3 "Stk. 5. Etablering" under bilag 17 rykkes ud på linje med de øvrige stykker.
§ 2, stk. 1a (overenskomstens side 11)	Henvisningen til stk. 3 er forsvundet i renskriften og skal indføjes, jf. protokollat om lokale aftaler nr. 6 fra 2017.
§ 2, stk. 2, 1. afsnit (overenskomstens side 12)	Komma efter "lokale aftaler" fjernes.
§ 2, stk. 2, 2. afsnit (overenskomstens side 12)	Komma efter "stk. 1 b" fjernes.
§ 4 (overenskomsten side 15f)	Under §'en tilføjes øverst stk. 1.
§ 4, a. (overenskomsten side 15)	Efter "etableret lokalløn" indsættes et komma. Efter ordene "reduceres normaltimelønnen efter" indsættes "§ 3, stk. 1".
§ 5, stk. 8 (overenskomsten side 17)	Efter "i Københavns Lufthavn gælder" indsættes et komma.
§ 7, stk. 1 (overenskomsten side 17)	Kommaer efter "pr. time" og "inkl. alle tillæg" slettes.
§ 7, stk. 5, litra 4 (overenskomsten side 18)	"produktions gang" sammenskrives.
§ 14 (overenskomsten side 21)	Reglerne om sygdom, barsel, barns første sygedag litreres i overensstemmelse med Fællesoverenskomstens §§ 19-21.
§ 15, stk. 1 (overenskomsten side 24)	Komma efter "- enhver afdeling af denne" slettes.
§ 15, stk. 2, 2. sætning (overenskomsten side 24)	h'et i "hvor" i sætningens start ændres til et stort "H"
§ 15, stk. 4 (overenskomsten side 25)	Komma efter "hvor vedkommende fungerer" slettes.

§ 15, stk. 6 (overenskomsten side 25)	Komma efter "Fællestidsrepræsentanternes arbejdsopgaver er" slettes. Komma efter "de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne" slettes.
§ 15, stk. 8, 4. afsnit	Ordene "han", "ham" og "hans" til tillidsrepræsentanten og at ordet "kammerater" og "arbejdskammerater" ændres til fx "kollegaer".
§ 15, stk. 10, litra A, 2. afsnit (overenskomst side 26)	Der indsættes et komma efter "Den nødvendige tid betyder".
§ 15, stk. 10, litra A, 4. afsnit, 2. sætning (overenskomsten side 27)	Der indsættes kommaer efter "Tillidsrepræsentanter" og efter "beskæftiget som chauffører".
§ 15, stk. 10, litra A, 5. afsnit (overenskomsten side 27)	Komma efter "Ved ovenstående" slettes. Ordet "han" ændres til "tillidsrepræsentanten".
§ 15, stk. 11, litra B, 3. afsnit (overenskomsten side 28)	Overstregning af "n'et" i "Transportgruppens" slettes.
§ 16, stk. 2 (overenskomsten side 29)	Komma efter "I de situationer" slettes.
§ 18, stk. 1 (overenskomsten side 32)	Komma efter "hvilke underleverandører" slettes.
§ 19 og § 19, stk. 1 (overenskomsten side 33)	Se forslag til ny overskrift til §'en under indholdsfortegnelse. Det foreslås, at parterne drøfter, hvilken bestemmelse i ferieloven man har ønsket at henvise til med "ferielovens § 28, stk. 1".
§ 19, stk. 2 (overenskomsten side 33)	Henvisningen til "bilag 7" ændres således at der henvises til "bilag 9".
§ 19, stk. 3, litra 5 og 6 (overenskomsten side 34)	Det store F i "Ferienloven" ændres til et lille.
§ 26 (overenskomsten side 39)	Bestemmelsen ændres med flg. ordlyd: <i>"Det er uforeneligt med beskæftigelse i henhold til Landsoverenskomst for chauffører og lagerarbejdere samtidig at bestride andet lønnet erhvervsarbejde"</i> .
§ 27, stk. 4, litra E, 3. afsnit (overenskomsten side 42)	Følgende kommaer slettes: Efter "Medarbejderne skal" "som en betingelse for denne ret" "hurtigst muligt" "den første uge efter opsigelsen"
§ 28, stk. 2 (overenskomsten side 43)	Der indsættes et komma efter "at styrke aktiviteter".
Bilag 1, 8. afsnit (overenskomsten siden 45)	Sproglig rettelse: "...., at der i overenskomstperioden nedsættes et der er nedsat paritetisk udvalg, der
Bilag 7, § 12 (overenskomsten side 58)	Det store S i "Sygedagpengeloven" ændres til et lille.
Bilag 7, § 13 (overenskomsten side 58)	Det store A i "Arbejds miljøloven" ændres til et lille.
Bilag 7, § 15, stk. 2 (overenskomsten side 60)	I bestemmelsen står der fejlagtigt "PensionDanmark". Dette rettes til PFA.
Bilag 13, stk. 1, 1. afsnit og 2. afsnit (overenskomsten side 67)	"§ 6, stk. 4" ændres til § 6, stk. 3, hvilket er den korrekte bestemmelse.

Bilag 13, stk. 2, 1. afsnit samt 4. dot (overenskomsten side 67 og 68)	”§ 6, stk. 4” ændres til § 6, stk. 3, hvilket er den korrekte bestemmelse.
--	---



For 3F Transportgruppen



For Drivkraft Danmark

**LANDSOVERENSKOMSTEN FOR CHAUFFØRER OG LAGERARBEJDERE
OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020**

Nr. 31

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser**§ 21 (kommende § 23) Særlig opsparing**

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

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

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

Normallønnen i Landsoverenskomsten § 3 forhøjes med:

1. marts 2020	3,20 kr./t
1. marts 2021	3,20 kr./t
2. marts 2022	3,15 kr./t

Holddriftsaftale

Satserne i Bilag 6 Holddriftsaftale for arbejde i holddrift reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Tillæg for 3-holdsskift (f.eks. Kastrup Lufthavn) i Landsoverenskomsten § 1, stk. 8 reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

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


For 3F Transportgruppen


For Drivkraft Danmark