

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Fællesoverenskomst for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

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 fuld løn under forældreorlov
2. Protokollat om børns sygdom
3. Protokollat om børns hospitalsindlæggelse
4. Protokollat om børneomsorgsdage
5. Protokollat om afspadsering af systematisk overarbejde
- 5a. Protokollat om forståelsen af protokollat 5 om afspadsering af systematisk overarbejde
6. Protokollat om tillidsrepræsentanter
7. Protokollat om lokale aftaler
8. Protokollat om lokalløn
9. Protokollat om forsøgsordning
10. Protokollat om seniorordning
11. Protokollat om sygdom og afspadsering
12. Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
13. Protokollat om overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer
14. Protokollat om overførsel af anciennitet fra brugervirksomhed til vikarbureau
15. Protokollat om afklaring af anvendelse af vikararbejde
16. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik
17. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
18. Protokollat om støtte til selvvalgt uddannelse
19. Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger
20. Protokollat om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

21. Protokollat om pension til lærlinge
22. Protokollat om oplysninger om brug af underleverandører
23. Protokollat om genopretning af Godskørselsloven
24. Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
25. Protokollat om løn til lærlinge
26. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

København, den 4. marts 2017

Kim Brønggaard
Steen Højrup

DI Overenskomst II v/DI

Flemming Rørdam
Jan Villeda

3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

fuld løn under forældreorlov

Beløbsgrænsen for betaling under forældreorlov ophæves, således at der ydes fuld løn.

Der foretages følgende ændring i Fællesoverenskomstens § 21, stk. 3 a:

Afsnittet "Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger" ændres således, at ordet "betaling" erstattes med "fuld løn".

Følgende afsnit udgår af bestemmelsen:

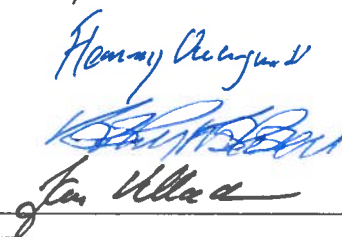
"Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,- pr. time."

Bestemmelserne træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

børns sygdom

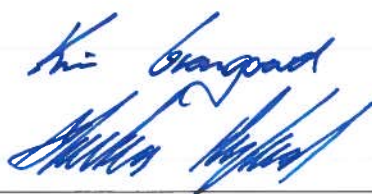
Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 19, 2. punktum ændres således, at *"barnets første sygedag"* ændres til *"barnets første hele sygedag"*.

Derudover tilføjes følgende afsnit:

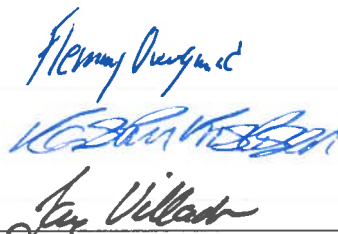
"Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 9, de resterende arbejdstimer den pågældende dag."

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

børns hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 20, 1. afsnit får følgende ordlyd:

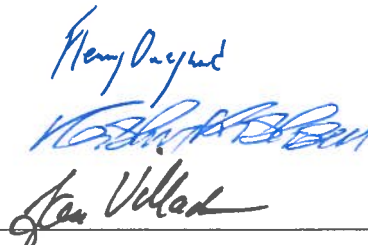
"Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, jf. § 9, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet."

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 4

PROTOKOLLAT

om

børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 2 i Fællesoverenskomstens § 19:

"Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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. § 4."

Overskriften til Fællesoverenskomstens § 19 ændres til:

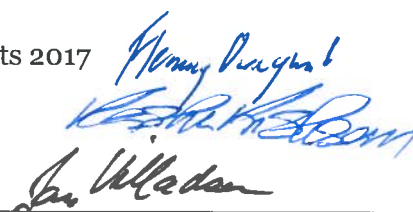
"Børns sygdom og børneomsorgsdage"

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at følgende indsættes som ny bestemmelse i Fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for lagerarbejdere § 3, stk. 5 og for chauffører § 2, stk. 3:

”

1. *Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.*
2. *I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. bilag 2, stk. 4, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering.*

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsering skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opsparet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

I Fællesoverenskomstens bilag 3 "Afspadsering af overarbejde" ændres første stk. til følgende:

"Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsering."

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Fællesoverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



34 Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 5a

PROTOKOLLAT

om

forståelsen af protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Protokollat nr. 5 om afspadsering af systematisk overarbejde.

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

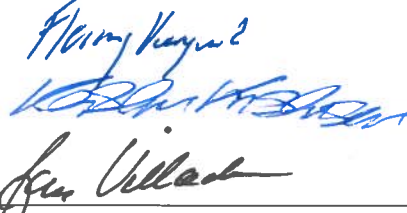
Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvende til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

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

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at bevare det eksisterende valggrundlag, quorumkrav og valgbarhedsbetingelser, idet der dog i overenskomsten indsættes følgende anmærkning i bestemmelsen omkring valgbarhed:

"Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag."

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen om tillidsrepræsentanter rykkes til § 1 og med ovenstående undtagelser erstattes af følgende:

§ 1. Tillidsrepræsentanter

...

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

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

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6.

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

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

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

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

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.

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

Stk. 8. Talsmand

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

Stk. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. "Den nødvendige tid" betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- *Reglerne for behandling af faglig strid*
- *Hovedaftalen*
- *Arbejdsretsloven*

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

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Særligt for tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører:

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og varighed.

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

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

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

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

Stk. 10

A. Aflønning

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

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

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

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

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Transportgruppen grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Stk. 11. Klubformand

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

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

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

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 16.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 6, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Parterne enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Note: Tillidsrepræsentantsreglerne gælder også for virksomheder, der beskæftiger havnearbejdere, der dagligt uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder de i denne paragraf fastsatte betingelser.

Stk. 15 Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter

"En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig

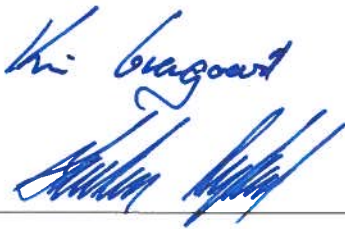
opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentant-hvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed,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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 32 stk. 4C. ”

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lokale aftaler

Parterne er enige om, at der indsættes en ny paragraf i overenskomsten med følgende ordlyd:

”Stk. 1.

Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

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

- a. *Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige overenskomstens § 1, stk. 2 og 3, samt bilag 2 og 3. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 2 og 3 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling for lagerarbejdere (særlige bestemmelser § 3) og chauffører (særlige bestemmelser § 2).*

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

- b. *Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. særskilt protokollat herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.*

Stk. 2.

Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1 b, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

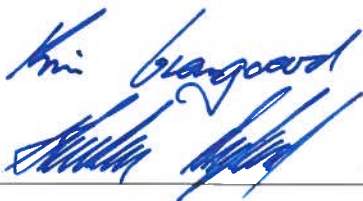
Stk. 3.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, andet afsnit anførte regler er iagttaget. ”

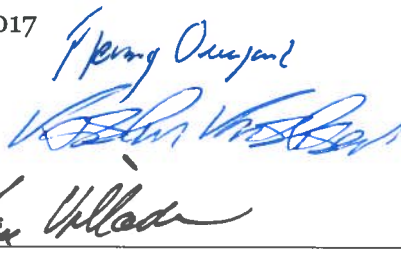
I tilknytning til ovenstående bestemmelser er parterne enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lokalløn

Med henblik på lokalt at skabe et større råderum for aflønning, tilføjes i Fællesoverenskomstens § 6 (Normallønninger) som nyt stk. 5 følgende:

"Stk. 5. Lokalløn*)

a. Timeløn med lokalløn

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time*
- Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time*

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 6 stk. 1.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

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

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

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

c. Opsigelse af lokallønsordning

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

**) Gælder for lagerarbejdere og chauffører. ”*

Overenskomstens § 6, stk. 2 ændres til følgende:

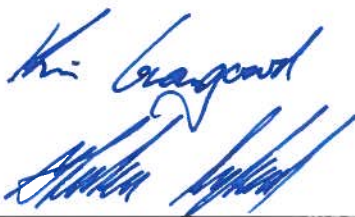
”Stk. 2. Til ovennævnte normale timeløn eller lokalløn efter stk. 5 ydes tillægsbetalinger, jf. de særlige bestemmelser for henholdsvis lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere.

Bestemmelsen om lokalløn gælder ikke for havnearbejdere. ”

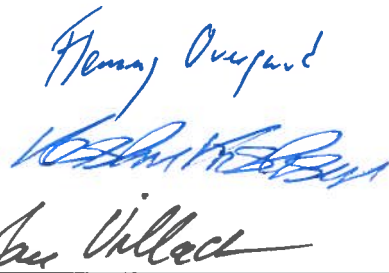
Overenskomstparterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem. Dette materiale tilstræbes færdiggjort senest 1. september 2017.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 9

Organisationsaftale

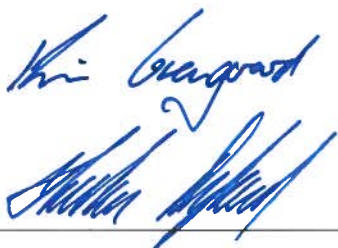
om

forsøgsordning

Parterne er enige om, at følgende protokollater er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode:

- Protokollat om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:
 - § 1, stk. 5
 - § 1, stk. 6
 - § 1, stk. 7, tredje afsnit
 - I § 1, stk. 9 A, tredje afsnit udskiftes ordet "træffe aftale" med "underrette"
 - § 1, stk. 9 A, fjerde afsnit
 - § 1, stk. 9 B, C og D
 - I § 1, stk. 10 A, første afsnit udskiftes ordet "aftale" med "underretningen"
 - § 1, stk. 10 B om TR-vederlag
- Protokollat om lokalaftaler
- Protokollat om lokalløn
- Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond for så vidt angår opkrævning til TR-vederlag

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

seniorordning

Overenskomstens § 3, andet afsnit erstattes af følgende:

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

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 23, til seniorfridage.

Overenskomstens § 3, femte afsnit erstattes af følgende:

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

Overenskomstens § 3, sjette afsnit, første punktum erstattes af følgende:

"Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår."

I overenskomstens § 3, sjette afsnit, nuværende andet punktum, erstattes "Dette valg" af "Disse valg".

Overenskomstens § 3, tiende afsnit "Overenskomstparterne er enige om, at" erstattes af følgende:

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

I overenskomstens § 4 tilføjes et nyt sidste punktum med følgende ordlyd:

"For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke ved udgangen af juni måned."

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017 og får således virkning for seniorordninger fra og med kalenderåret 2018.




DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017





3F Transport

PROTOKOLLAT

om

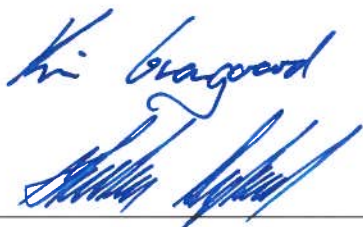
sygdom og afspadsering

I overenskomstens § 18 indsættes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

"Stk. 5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

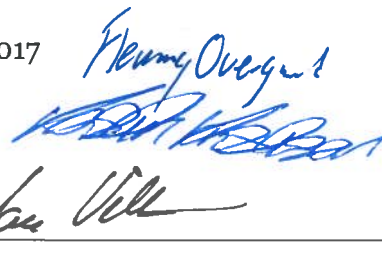
Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler. "

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 12

PROTOKOLLAT

om

overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse, som en ny § 30 i overenskomsten. Som følge af dette nummereres den nuværende § 30 til § 31 mv.:

”§ 30. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.

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

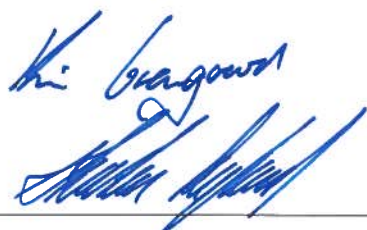
Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1.maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 13

PROTOKOLLAT

om

overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer

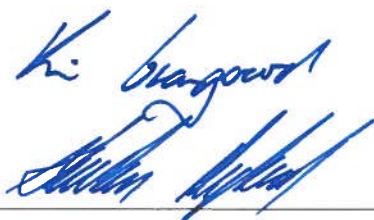
Parterne er enige om, at tilføje følgende afsnit i Vikaroverenskomst (mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen) i "§ 14. Ansættelsesaftaler" efter den nuværende tekst:

"Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer

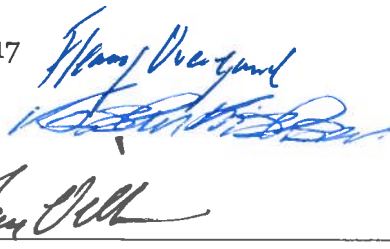
Hvis en vikar, der har været udsendt til en brugervirksomhed, til udførelse af arbejde dækket af Vikaroverenskomsten, udsendes af et nyt vikarbureau til samme brugervirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra vikarens ophør på brugervirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under Vikaroverenskomsten overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger efter vikaren er påbegyndt sin udsendelse til brugervirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme brugervirksomhed til udførelse af arbejde dækket af Vikaroverenskomsten."

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

overførsel af anciennitet fra brugervirksomhed til vikarbureau

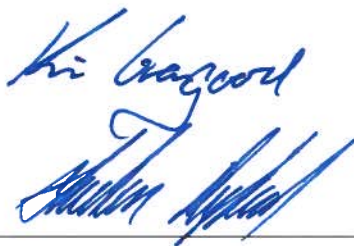
Parterne er enige om, at der i Vikaroverenskomst (mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen) i § 14 om Ansættelsesaftaler tilføjes følgende afsnit:

"Overførsel af anciennitet fra brugervirksomhed til vikarbureau.

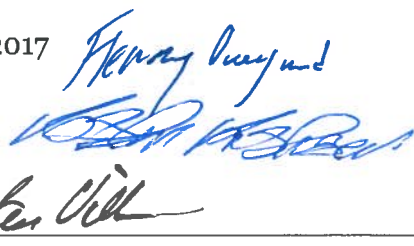
Hvis en vikar, der har været ansat på en brugervirksomhed og har udført arbejde, der kunne dækkes af Vikaroverenskomsten, udsendes af et vikarbureau til samme brugervirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra vikarens ophør på brugervirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet fra brugervirksomheden overført til vikarbureauet for så vidt angår arbejde, der kan dækkes af Vikaroverenskomsten. Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest to uger efter vikaren påbegynder sin udsendelse til brugervirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme brugervirksomhed, hvor vikaren var ansat."

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

afklaring af anvendelse af vikararbejde

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens § 30, "Underleverandører og vikarer", som et nyt stk. 4:

"stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

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

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

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

4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

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

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.



København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3E Transport

PROTOKOLLAT

om

fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik

Overenskomstparterne er enige om, at en branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden.

I branchen vil faglærte medarbejdere være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

Parterne er enige i vurderingen af, at faglærte chauffører og lagermedarbejdere mv. vil være fremtidens kernemedarbejdere, såvel i den enkelte konkurrencedygtige transport- og logistik-virksomhed som i en konkurrencedygtig branche som helhed.

Baggrunden for denne vurdering er en fælles afdækning af konturerne for fremtidens transport- og logistikbranche. Afdækningen har identificeret en række strategiske udfordringer, som bl.a. knytter sig til fremtidens kompetencebehov. Udfordringerne flyder bl.a. af:

- Delvis eller fuldt automatiserede lagre, terminaler og havne
- Selvkørende eller stærkt teknologistøttede trucks, lastbiler og busser
- Digitalisering af virksomhederne hvor medarbejderne – ud over deres fysiske transport-/logistikarbejde - inddrages i virksomhedens data-feed, skal kommunikere digitalt om udførelsen af arbejdet og fungere effektivt som digitale slutbrugere
- Stadig mere avancerede køretøjer og grej
- Stadig mere komplicerede logistiksystemer
- Internationalisering
- Stærkt voksende e-handel
- Fortsat markante krav fra myndigheder (miljø, trafik m.v.)
- Øgede forventninger fra kunderne (virksomheder som private) med hensyn til hurtig og fejlfri levering og fleksibilitet.

Fagligt-tekniske kompetencer er stadig efterspurgte, mens kravene til IT-kompetencer er vokset markant. Det samme gælder kompetencekravene i forhold til logistik, virksomhedsforståelse, innovation, kundebetjening mv.

Det kalder på nye kompetencestrategier i transport- og logistikbranchen. Samt overvejelser om, hvordan HTSK-fonden kan støtte den påkrævede kompetenceudvikling.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et udvalgsarbejde, som med afsæt i hidtidig praksis med inddragelse af medlemmer skal afdække mulighederne for i højere grad gennem HTSK-fonden at understøtte en fremtidsorienteret kompetenceudvikling i virksomhederne.

Med arbejdet skal det afdækkes, hvordan fremtidens kompetenceudvikling kan hjælpes på vej gennem den måde, som fonden yder støtte.

Arbejdet skal ses i sammenhæng med parternes aftaler om at styrke tillidsrepræsentanternes rolle. Den styrkede rolle kan indebære, at tillidsrepræsentanten inddrages yderligere i virksomhedens uddannelsesplanlægning, såvel i bistanden til den enkelte kollega som i dialogen med virksomheden.

Parterne er yderligere enige om at arbejde for en større synlighed af de muligheder for bistand fra overenskomstparterne til uddannelsesdialogen på virksomheden, som allerede eksisterer i overenskomsten.

Udvalgsarbejdet om HTSK-fonden skal være afsluttet i efteråret 2019.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3D Transport

PROTOKOLLAT

om

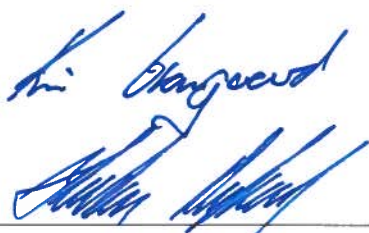
opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Overenskomstparterne er enige om at arbejde for etablering af en konsulenttjeneste til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.

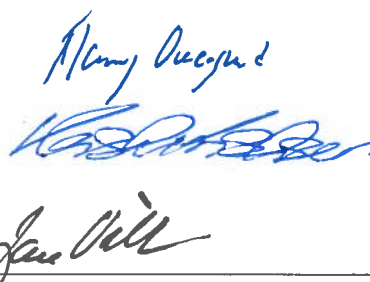
Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og eventuel støtte fra HTSK-fonden.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra HTSK-fonden.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

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

om

støtte til selvvalgt uddannelse mv.

Overenskomstparterne er enige om at løfte støtteniveauet fra HTSK-fonden til nedenstående aktiviteter:

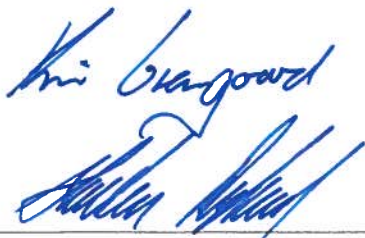
- Selvvalgt uddannelse, efter Fællesoverenskomstens §32, stk. 4D.
- AMU-forløbet 'Realkompetencevurdering før erhvervsuddannelse for voksne'.

Støtten løftes ved at hæve lønrefusionen fra de nuværende kr. 55 pr. time til kr. 80 pr. time.

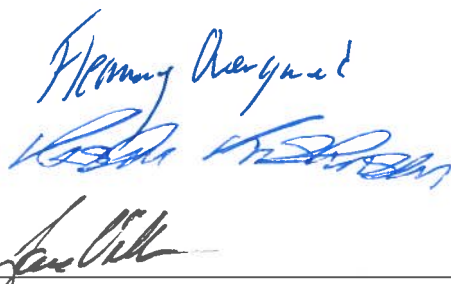
Forhøjelsen af støtten træder i kraft 1. maj 2017.

Parterne er ligeledes enige om at tilvejebringe finansiering af den opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, jf. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, i HTSK-fonden.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

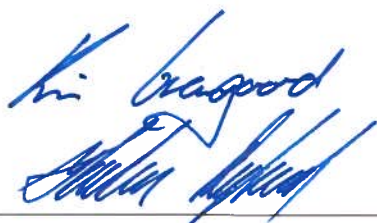
omkostninger i firmapensionsordninger

I bilag 10. Nyoptagne virksomheder og pension, tilføjes følgende til stk. 1, 2. afsnit om bidraget:

"Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i Industriens Overenskomst. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i DIO II."

Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2017, dog således at eksisterende pensionsordninger skal overholde kravet inden udgangen af 2018.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3R Transport

PROTOKOLLAT

om

finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Protokollat om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Fællesoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i HTUS og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

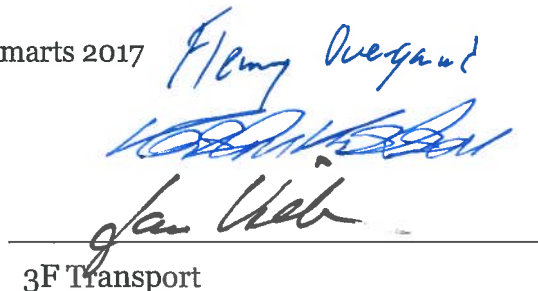
Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til HTUS til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

PROTOKOLLAT

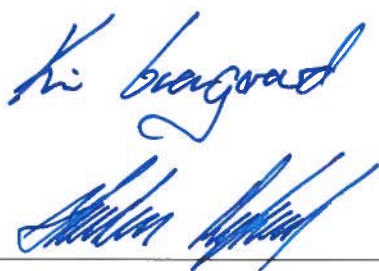
om

pension til lærlinge

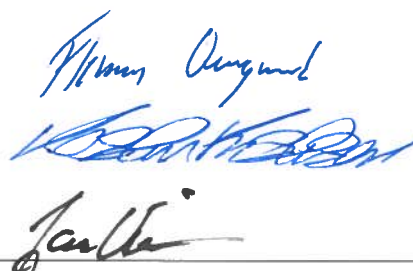
Parterne er enige om at anbefale hovedorganisationerne at anbefale Folketinget, at en del af udgifterne til lærlinges pension finansieres af AUB, når lærlingene har opnået 2 måneders anciennitet. Dette gælder dog ikke pension til lærlinge under 20 år og ej heller voksne lærlinge, dvs. lærlinge som aflønnes efter Lærlingeoverenskomstens §8, stk. 4.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, vil DI, eventuelt sammen med andre arbejdsgiverforeninger, etablere en udligningsordning for en del af disse udgifter.

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI



3F Transport

PROTOKOLLAT

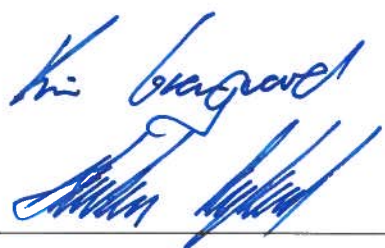
om

oplysninger om brug af underleverandører

Parterne er enige om at indsætte et nyt 1. afsnit i overenskomstens § 30, stk. 1 med følgende ordlyd:

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017





3F Transport

PROTOKOLLAT

om

genopretning af Godskørselsloven

Parterne er enige om, at der i et eventuelt mæglingsforslag skal indgå en opfordring til regeringen og Folketingets øvrige partier om hurtigst muligt at genoprette den retstilstand, der var gældende på godskørselsområdet og busområdet indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Mæglingsforslaget, hvis et sådan fremsættes, bør derfor indeholde følgende tekst:

”Arbejdsmarkedets parter er enige om, at der er behov for at genetablere det værn imod social dumping, som lov om godskørselsloven samt lov om buskørsel gav, indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at loven så vidt muligt skal genetablere den retstilstand som var grundlaget for Trafikstyrelsens faste praksis frem til Nortra-dommen.

Loven skal slå klart fast, at det kun er landsdækkende overenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter, der kan udgøre retningsgivende overenskomster. Disse må antages at sikre chauffører løn- og ansættelsesvilkår på et passende niveau. Det forhold, at overenskomsterne skal være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter for at være retningsgivende, indebærer efter parternes opfattelse ikke, at der skal findes en bestemt retningsgivende overenskomst, da flere overenskomster inden for samme område kan være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter.

En ny lovbestemmelse kunne for eksempel formuleres som følger:

§ 6, stk. 3 og 4 affattes således:

”stk. 3 Indehaveren af en tilladelse skal følge omkostningsniveauet i de kollektive overenskomster på området, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder for hele det danske område.

Stk. 4. Tilladelsesindehaveren skal efter påbud fra transportministeren indsende dokumentation for, at virksomheden er omfattet af en overenskomst omfattet af stk. 3, eller indsende dokumentation for, at virksomheden følger omkostningsniveauet i de bestemmelser om løn og arbejdsvilkår, der findes i en overenskomst omfattet af stk. 3.”

Lovens bemærkninger til ovenstående bestemmelse bør præcisere følgende:

For at skabe klarhed fastlægger loven, hvilke kollektive overenskomster, der er retningsgivende. Disse overenskomster er de landsdækkende chaufføroverenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som fastsætter det omkostningsniveau for løn- og arbejdsvilkår, der må anses for retningsgivende for branchen.

Det beror på en konkret vurdering, hvilke kollektive overenskomster, der må anses for at være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Denne vurdering tager blandt andet udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange, der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomst. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet foretages på landsplan.

Trafikstyrelsen vil offentliggøre, hvilke kollektive overenskomster, som anerkendes at udgøre kollektive overenskomster, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, jf. ovenstående § 6, stk. 3.

Overenskomstnævnet hører, inden det offentliggøres, hvilke overenskomster, der anses for retningsgivende, jf. § 6, stk. 3.

Det er omkostningsniveauet i en retningsgivende overenskomst, der skal følges, ikke det nærmere indhold i overenskomstens bestemmelser. Ved omkostningsniveauet forstås de samlede udgifter vedrørende løn, herunder genetillæg, overarbejde, fridage udover ferielovens minimum og pension, som overenskomsten pålægger arbejdsgiveren i henhold til den pågældende overenskomst.

Der er altså ikke noget krav om, at chaufførers løn- og ansættelsesvilkår skal være sammensat på samme vis som i en af de retningsgivende overenskomster. Vægtningen af de forskellige elementer kan afvige, når blot virksomhedens samlede omkostningsniveau til løn, overarbejde, fridagsbetalinger og pension mindst svarer til omkostningsniveauet i en af de retningsgivende kollektive overenskomster.

Det er ikke muligt at kombinere elementer fra forskellige retningsgivende overenskomster til et nyt samlet omkostningsniveau. Det er omkostningsniveauet i en af de retningsgivende overenskomster, der mindst skal følges.

Fastlæggelsen af omkostningsniveauet bør i relevante tilfælde forelægges overenskomstnævnet.

Tilladelsesindehavere, der er omfattet af en overenskomst, der er offentliggjort af Trafikstyrelsen som retningsgivende, fordi den opfylder § 6, stk. 3, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de er omfattet af overenskomsten enten igennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller igennem en tiltrædelsesaftale med et fagforbund, jf. § 6 stk. 4.

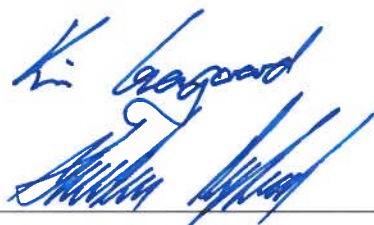
Tilladelsesindehavere, der ikke er omfattet af en retningsgivende overenskomst, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de følger omkostningsniveauet i bestemmelserne om løn- og arbejdsvilkår i en af de retningsgivende overenskomster. De nærmere krav til dokumentationen fastsættes af transportministeren. De skal have en karakter og et omfang, der sikrer, at man på gennemskuelig og betryggende vis kan vurdere, om chaufførernes faktiske aflønning lever op til lovens krav, jf. § 6 stk. 4.

Bestemmelserne medfører ikke tvang til lade sig omfatte af bestemte overenskomster igennem tiltrædelse eller medlemskab af en arbejdsgiverorganisation.

Lov om buskørsel

Ovenstående lovbestemmelse og bemærkninger kan med redaktionelle ændringer også anvendes til at genetablere den tidligere retstilstand på busområdet.”

Hvis ikke der fremsættes et mæglingsforslag eller hvis det fremsatte mæglingsforslag ikke indeholder en tekst med tilsvarende indhold som ovenstående er parterne enige om at rette en fælles henvendelse til regeringen og Folketingets øvrige partier med ovenstående ordlyd.



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 33, stk. 2, næstsidste afsnit erstattes med følgende formulering:

"Fra 2. kvartal 2017 tilføres kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2018 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime."

I overenskomstens bilag 26 ændres bidragssatserne til følgende:

"Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten bidrager med kr. 0,15 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2017 og med kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2018."

Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2017 og med kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2018."

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

København, den 4. marts 2017

DI Overenskomst II v/DI

3F Transport

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

Nr. 25

PROTOKOLLAT

om

løn til lærlinge

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

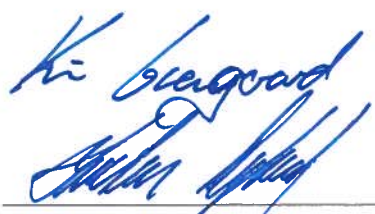
§ 8 Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever) aflønnes efter nedenstående satser:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 94,08	kr. 95,68	kr. 97,31
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 83,49	kr. 84,90	kr. 86,35
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 73,99	kr. 75,24	kr. 76,52

Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever) aflønnes efter nedenstående satser:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
EGU-elever aflønnes med:	kr. 65,02	kr. 66,12	kr. 67,25



DI Overenskomst II v/DI

København, den 4. marts 2017



3F Transport

PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

§ 4. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

§ 5. Forskudt tid

Aftensatsen forhøjes til kr. 34,75 pr. 1. marts 2017, kr. 35,30 pr. 1. marts 2018 og kr. 35,85 pr. 1. marts 2019.

Natsatsen forhøjes til kr. 78,90 pr. 1. marts 2017, kr. 80,15 pr. 1. marts 2018 og kr. 81,45 pr. 1. marts 2019.

Morgensatsen forhøjes til kr. 40,85 pr. 1. marts 2017, kr. 41,50 pr. 1. marts 2018 og kr. 42,15 pr. 1. marts 2019.

§ 6. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør

pr. 1. marts 2017 kr. 122,40
pr. 1. marts 2018 kr. 124,90 og
pr. 1. marts 2019 kr. 127,40.

Bilag 19. Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshorearbejde

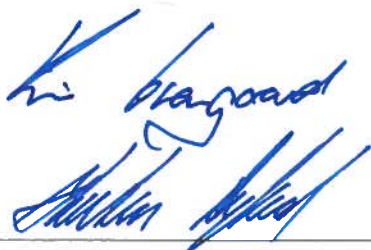
I § 3, stk. 2 forhøjes satsen til kr. 37,95 pr. 1. marts 2017, kr. 38,55 pr. 1. marts 2018 og kr. 39,15 pr. 1. marts 2019.

Fællesordning for arbejde i holddrift

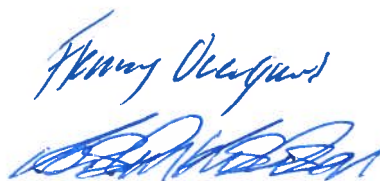
Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2017, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2018 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2019.

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

København, den 4. marts 2017



DI Overenskomst II v/DI


3F Transport