

ROYAL ARCTIC LINE DENMARK A/S, AALBORG

OVERENSKOMST

2017 – 2020

Indgået mellem

DI Overenskomst II
(Den Særlige Arbejdsgiverforening (DSA))

og

3F Aalborg

vedrørende løn- og arbejdsforhold
for terminalarbejdere

DI nr. 794626



Royal Arctic Line Denmark A/S, Aalborg

**Overenskomst
2017-2020**

mellem

**DI Overenskomst II (Den Særlige
Arbejdsgiverforening (DSA))**

og

3F Aalborg

**vedrørende løn- og arbejdsforhold
for terminalarbejdere**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid.....	3
§ 2. Normallønninger	4
§ 3. Anciennitet	6
§ 4. Tillæg.....	6
§ 5. Arbejdstøj	7
§ 6. Overarbejde	8
§ 7. Arbejde uden for tjenestetiden.....	10
§ 8. Ferie.....	10
§ 9. Lokale aftaler.....	10
§ 10. Sygdom og tilskadekomst.....	11
§ 11. Opsigelse	12
§ 11a. Medlemskab af arbejdsløshedskasse	13
§ 12. Tillidsrepræsentantsregler	13
§ 13. Faglig strid	17
§ 14. Hovedaftalen.....	17
§ 15. Kompetenceudvikling, uddannelse og kompetenceudviklingsfond	17
§ 16. Børns sygdom og børneomsorgsdage.....	18
§ 17. Øvrig frihed	18
§ 17a. Seniorordning	20
§ 18. DA/LO Udviklingsfonden	20
§ 19. Pension.....	20
§ 20. Barsel.....	21
§ 21. Børns hospitalsindlæggelse	22
§ 22. Særlig opsparing.....	22
§ 23. Adgang til lønoplysninger	22
§ 23a. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed	24
§ 23b. Underleverandører og vikarer	24
§ 23c. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer.....	26
§ 24. Øvrige bestemmelser.....	26
§ 25. Overenskomstens varighed	26
Bilag I	28
Bilag II.....	28
Bilag III	30
Bilag IV.....	31
Bilag V	31
Bilag VI.....	31

§ 1. Arbejdstid

Daghold

Stk. 1.

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2.

Arbejdstiden lægges mandag til og med fredag kl. 06.00 til 18.00.

Stk. 3.

Tidspunkter for arbejdstidens begyndelse og ophør samt pausernes placering inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes såvel for en enkelt medarbejder som for grupper efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderne.

Placering af arbejdstiden skal ske med et varsel på 5 hverdage. Varigheden af den ændrede arbejdstid må mindst vare 1 uge og højst være 4 uger ad gangen. Derefter har arbejderne mindst 3 uger på normal arbejdstid.

Stk. 4.

I det omfang lastning, losning og dertil knyttede presserende arbejde samt godsekspedition kræver det, vil arbejde på lørdage og søn- og helligdage kunne varsles.

Aftenhold

Stk. 5.

Såfremt virksomhedens tarv tilsiger det, kan virksomheden etablere et aftenhold.

Stk. 6.

Den ordinære ugentlige arbejdstid for aftenhold er 2 timer mindre end den normale arbejdstid og placeres mellem kl. 13.30 og kl. 24.00. Der ydes betalt pause på 40 minutter fordelt på 2 pauser.

Stk. 7.

For arbejde på aftenhold og udvidet aftenhold betales et tillæg på kr. 39,50 pr. time fra 1. marts 2017. Med virkning fra den 1. marts 2018 udgør tillægget kr. 40,15 pr. time. Med virkning fra den 1. marts 2019 udgør tillægget kr. 40,80 pr. time.

Stk. 8.

Når overarbejde på aftenhold skønnes at vare ud over kl. 01.00, ydes der en hvilepause på 20 minutter.

Tidspunktet for pausens afholdelse aftales ved lokal forhandling mellem virksomheden og medarbejderne.

Stk. 9.

Virksomheden kan overflytte terminalarbejdere fra daghold til aftenhold.

Overflytning mellem daghold og aftenhold vice versa skal ske med 5 hverdages varsel. Overflytning kan ske med kortere varsel uden at der skal ydes et tillæg herfor. Arbejdere, der er overflyttet fra daghold til aftenhold, kan på grund af arbejdsmangel ikke afskediges fra aftenhold.

Arbejdere, der overflyttes fra dag- til aftenhold, kan max. være på aftenhold 1 uge ad gangen, medmindre den enkelte medarbejder selv ønsker at fortsætte i én eller flere perioder.

Stk. 10.

Opsigelsesfristen for terminalarbejdere på aftenhold er fra ansættelsen gensidigt 1 uge, men følger i øvrigt de i overenskomsten fastsatte opsigelsesfrister.

Den enkelte terminalarbejder kan kun varsles til aftenhold hver 4. uge.

Udvidet aftenhold

Stk. 11.

Med 24 timers varsel kan arbejdstiden på aftenholdet ændres og udvides til 12 timer. Aftenholdets mødetidspunkt er kl. 19.00, eller når udvidet daghold stopper. Såfremt der varsles med mindre end 24 timer, ydes et tillæg svarende til 2 gange 1,5 normaltime.

Stk. 12.

Udvidet aftenhold kan for den enkelte kun opretholdes i indtil 3 dage i træk. Herefter kan det igen etableres efter 4 dage.

Stk. 13.

Afvarsling kan ske dagen før. Det vil sige, der kan afvarsles for hele den varslede periode eller enkelt dage.

Stk. 14.

Der ydes et tillæg for alle timer på udvidet aftenhold jf. stk. 7. De første 7 timer er normaltimer.

§ 2. Normallønninger

Stk. 1.

Den normale timeløn er:

pr. 1. marts 2017	kr. 124,56
pr. 1. marts 2018	kr. 127,06
pr. 1. marts 2019	kr. 129,56

Den normale timeløn som angivet ovenfor er med virkning fra den 1. maj 2012 inklusiv kr. 2,00 som følge af en lokalaftale om øget fleksibilitet.

Stk. 2.

Til fastansatte terminalarbejdere og afløsere udbetales løn og tillæg pr. 14. dag. Hver 14.-dagsperiode har søndag kl. 24.00 som skæringspunkt.

Den førstkomende torsdag derefter udbetales det optjente beløb i den sidst forløbne 14 dages periode. Lønudbetaling finder sted via lønkonto.

Stk. 3.

Hvis lønningsdagen falder på en fridag da dagen før.

Stk. 4.

Enhver beskæftiget arbejder, der kan dokumentere at være tilsagt, beordret eller henkaldt til offentlig myndighed, og årsagen hertil ikke er selvforskyldt, erholder sin løn mod fradrag af offentlige ydelser i forbindelse med indkaldelsen.

Stk. 5.

Arbejdere, der er beordret til at arbejde med tønder/fiskekasser, vedligeholdelse af wi-rer/kæder, afvaskning af reefercontainere samt andet meget smudsigt arbejde som wire-smøring og rengøring af maskiner m.v. i mindst en time pr. dag, erholder en ¼ time i betalt vasketid umiddelbart før arbejdsdagens slutning.

Fremtidige arbejdsopgaver, der også er ildelugtende og meget smudsige, drøftes hurtigst muligt mellem parterne og den enkelte medarbejder samt egen arbejdsleder.

Stk. 6. 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 pr. time udgøre op til

1. marts 2018

kr. 0,50

1. marts 2019

kr. 1,00

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normalt melønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejdstillæg er fortsat den samlede timeløn (uden lokallønreduktionen), dog eksklusiv genetillæg.

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

b. Årlig opgørelse og udbetaling

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

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker

forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne 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 lokal-lønnen 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.

Se Bilag III. Elektroniske dokumenter.

§ 3. Anciennitet

Stk. 1.

Efter et halvt års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden ydes et tillæg på kr. 7,45 pr. time.

Stk. 2.

Som afbrydelse af anciennitet regnes ikke fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom, såfremt dette er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold, samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genantaget i virksomheden. Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

Stk. 3.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 24 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

§ 4. Tillæg

Stk. 1.

Terminalarbejdertillæg ydes til såvel time- som ugelønnede arbejdere med kr. 16,00 pr. time.

Der er ved fastsættelse af tillæggets størrelse taget hensyn til, at virksomheden stiller sikkerhedsfodtøj (1 par årligt) og en parkacoat eller en frysedragt af rimelig kvalitet (1 stk. hvert andet år) til rådighed.

Stk. 2.

Motorførertillæg ydes til truckførere og chauffører med kr. 4,80 pr. effektiv time. Tillægget kan kun ydes til terminalarbejdere med gyldigt førerbevis.

Stk. 3.

Under arbejde i køle- og frysehuse samt i frysevogne, når disse anvendes til frysetransport, ydes til såvel time- som ugelønnede arbejdere et kølehusstillæg på kr. 8,57 pr. time.

Stk. 4.

Der ydes et ikke-arbejdsbestemt konverteringstillæg på kr. 39,97 pr. time til fastansatte og kr. 32,77 pr. time til ikke-fastansatte, Efter 12 ugers ansættelse indenfor en 24 måneders periode oppebærer ikke-fastansatte det høje tillæg.

Stk. 5.

Der ydes et kvalifikationstillæg, der udbetales til alle fastansatte som et timetillæg. Tillægget udgør kr. 1,44.

Beregningsgrundlaget er en fordeling af faglært tillæg til alle fastansatte. Antal faglærte divideret med antal fastansatte gange med kr. 4.

Regulering af beregningsgrundlaget sker ved til- og afgang af faglærte årligt med virkning fra 1. marts.

§ 5. Arbejdstøj

Stk. 1.

Til alle nyansatte arbejdere udleveres 2 sæt arbejdstøj ved ansættelsen.

Derefter udleveres der 2 sæt årligt pr. 1. marts.

Ved fratrædelse afleveres arbejdstøjet, medmindre det har været i brug i 1 år.

Arbejdere, der udfører arbejde med tønder og særligt smudsigt arbejde, får udleveret de fornødne arbejdshandsker, og arbejdere, som arbejder med produkter i saltlage, får udleveret træskostøvler eller gummistøvler.

Stk. 2.

I stedet for 2 sæt arbejdstøj kan der til fastansatte arbejdere efter ønske fra den ansatte udleveres 1 sæt arbejdstøj og 1 sæt termotøj. Det er herved forudsat, at den deraf følgende merudgift er minimal.

Stk. 3.

Til alle nyansatte arbejdere udleveres 2 stk. skjorter eller polotrøjer m/korte ærmer ved ansættelsen og derefter 2 stk. årligt pr. 1. marts.

Stk. 4.

Ved arbejde i kølehuse stilles der arbejdsvanter og i fryserummene tillige termotøj samt forklæder og ærmer eller bærestykker til rådighed for terminalarbejderne. Forpligtelsen er afhængig af, at disse beklædningsgenstande kan fremskaffes.

Disse beklædningsgenstande tilhører virksomheden.

Stk. 5.

Sikkerhedsfodtøj udleveres umiddelbart efter ansættelsen. Ved fratrædelse inden 3 måneder fra ansættelsen skal arbejderens refundere købsprisen for det udleverede sikkerhedsfodtøj.

Den i § 4, stk. 1, omtalte parkacoat eller frysedragt udleveres snarest efter fastansættelsen. Såfremt terminalarbejderen fratræder inden 6 måneder efter ansættelsen uden at være opsagt af virksomheden, skal den udleverede parkacoat eller frysedragt enten tilbageleveres til virksomheden eller betales med den af virksomheden afholdte købspris.

Stk. 6.

Der udleveres et stk. kedeldragt samt et par gummistøvler pr. medarbejder. Første gang 1. marts 2000 og herefter hvert andet år.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1.

For alt overarbejde samt arbejde på søn- og helligdage betales et tillæg på 100 %:

Ved overarbejde udover 5 timer ydes et tillæg svarende til 1,5 normaltime.

Stk. 2.

Overarbejdsprocenten beregnes på baggrund af den samlede timeløn, dog eksklusiv gentillæg.

Stk. 3. Varsling

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal så vidt det er muligt meddeles arbejderne dagen før inden arbejdstids ophør. Der skal minimum etableres 2 timers overarbejde (dog undtaget færdiggørelse i forbindelse med skibsekspedition) og derefter etableres overtid i hele timer.

Overarbejde lørdag/søndag skal så vidt det er muligt varsles senest fredag inden middag.

Der kan alene varsles til overarbejde inden for den normale arbejdstid, idet der dog altid ved force majeure tilfælde efter aftale med tillidsrepræsentanten eller dennes stedfortræder kan varsles uden for arbejdstid.

Ved 2. varsling samme dag ydes et tillæg svarende til 1,5 normaltime.

Ved telefonisk varsling af overarbejde ydes et tillæg svarende til 3 gange 1,5 normaltime.

Overarbejde til lørdag/søndag kan varsles til kl. 07.00, 10.00, 13.00, 15.00, 17.00 eller 19.00.

Stk. 4. Afvarsling

Afvarsling af varslet overarbejde inklusive overarbejde i forbindelse med udvidet holdarbejde kan ske på overarbejdsdagen inden kl. 12.00, for weekendarbejde dog senest fredag kl. 12.00. Ved afvarsling senere end kl. 12 ydes et tillæg svarende til 1,5 normaltime.

Afvarsling af overarbejde i forbindelse med udvidet aftenhold skal ske dagen før.

Afvarsles weekendarbejde eller arbejde på helligdage telefonisk efter arbejdstids ophør, men senest kl. 22.00 dagen før, kan dette ske mod betaling af et tillæg á 3 gange 1,5 normaltime.

Stk. 5. Lør-, søn- og helligdage

For arbejde på lørdag, søn- og helligdage og fridage betales for mindst 7,5 time. For arbejde på grundlovsdag for mindst 4 timer.

Stk. 6. Hviletid

Når arbejderne på daghold varsles til overarbejde ved losning og lastning, hvor man skønner, at der skal arbejdes igennem fra normal arbejdstids ophør til udover kl. 22.00, gives der vedkommende arbejder fri uden fradrag i lønnen fra kl. 07.00 indtil kl. 16.00. Vedkommende møder derefter kl. 19.00 og arbejder igennem, dog længst til kl. 07.00 morgen.

Varsling skal ske senest kl. 09.00 samme dag.

Der ydes ikke betaling for den følgende fridag.

Ved overarbejde på daghold i fortsættelse af normal arbejdstid og med fortsættelse ud over kl. 22.00 iagttages arbejdsmiljølovens regler om hviletid. Der betales normal timeløn fra det tidspunkt, hvor arbejderen normalt ville have påbegyndt arbejdet den følgende dag.

Ved overarbejde fredag, lørdag og dagen før helligdag ud over kl. 22.00 for dagholdet og ud over kl. 01.00 lørdag, søndag og helligdage for aftenhold hensættes til afspadsring et tilsvarende antal timer.

Stk. 7. Pauser

Når overarbejde på daghold skønnes at vare ud over kl. 16.30, ydes der en hvilepause på 20 minutter.

Stk. 8. Afspadsring af systematisk overarbejde – gældende for andet arbejde end losning og lastning

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. Bilag II, stk. 3, kan virksomheden iværksætte opsparring af systematisk overarbejde til senere afspadsring.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring 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.

Opspart 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.

§ 7. Arbejde uden for tjenestetiden

Terminalarbejdere må ikke uden for tjenestetiden beskæftige sig med erhvervsmæssigt arbejde for anden arbejdsgiver, ligesom arbejdsgiveren forpligter sig til ikke at benytte arbejdskraft, der har anden erhvervsmæssig beskæftigelse ved anden arbejdsgiver.

§ 8. Ferie

Der ydes ferie og feriegodtgørelse i henhold til ferieloven og Fællesoverenskomsten. Midlertidig ansattes hovedferie aftales med den enkelte ved ansættelsen (ansatte ud over 12 uger).

§ 9. Lokale aftaler

Stk. 1.

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Fra 1. marts 2018 gælder derudover følgende:

- a. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.
- b. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige § 1, stk. 2 og 4, samt Bilag II. 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 4 kan der tilsvarende

indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling.

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

- c. Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. § 2, stk. 6. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3.

Lokale aftaler i henhold til stk. 1 og stk. 2 b, kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere og fra 1. marts 2018 andet varsel.

Lokalaftaler i henhold til stk. 2 c, kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

Stk. 4.

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 3, afsnit 3 anførte regler er iagttaget.

***Note:** De af ovenstående bestemmelse, der har ikrafttrædelsesdato 1. marts 2018, er en del af en forsøgsordning, jf. Bilag VI. Forsøgsordning.*

§ 10. Sygdom og tilskadekomst

Stk. 1.

I sygdomstilfælde gælder lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Stk. 2.

Virksomheden betaler ikke løn under sygdom til medarbejdere, der ikke har været ansat i 8 uger og ikke tidligere har været ansat inden for de sidste 8 uger før fraværet, eller ikke har været beskæftiget i 74 timer indenfor de sidste 8 uger.

Når ovenstående anciennitets- og beskæftigelseskrav er opfyldt, udbetales der sygeløn således:

1. uge = normal timeløn uden konverteringstillæg (karensuge).

2. - 13. uge = fuld løn inkl. konverteringstillæg.

Den 14. uge og derefter = højeste offentlige sygedagpengesats.

Ved tilskadekomst i tjenesten ydes fuld løn fra første dagen og indtil 13 uger frem.

Stk. 3.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

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

Stk. 4.

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.

§ 11. Opsigelse

Stk. 1.

Opsigelsesfristen mellem virksomheden og den enkelte arbejder, der har været ansat i 2 uger, er gensidig 1 uge.

Efter 1 års beskæftigelse er opsigelsesfristen 1 måned fra arbejdsgiverside og 15 dage fra arbejderside.

Efter 3 års beskæftigelse er opsigelsesfristen 3 måneder fra arbejdsgiverside og 1 måned fra arbejderside.

Opsigelse løber til en lønningsuges udgang, og hvor der ikke er en lønningsuge, til kalenderugens udgang.

Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og enhver force majeure.

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende arbejder en bod svarende til en uges løn. Fagforeningerne forpligter sig til at medvirke til, at sådanne beløb indkasseres.

Stk. 2.

Der ydes efterindtægt til efterlevende ægtefælle/samlever, når der foreligger begunstigelseserklæring, eller børn under 18 år, som den pågældende har forsørgerpligt overfor således:

Efter 1 års ansættelse ydes fuld løn til lønudbetaling samt 2 x 14 dages løn.

Efter 5 års ansættelse ydes fuld løn til lønudbetaling samt 4 x 14 dages løn.

Stk. 3.

For at sikre et godt arbejdsklima på arbejdspladsen og sikre den enkelte medarbejder ved nedskæringer i arbejdsstyrken, er følgende kompensation aftalt ved opsigelse af terminalarbejdere.

Kompensationen udbetales, såfremt en timelønnet medarbejder, der har været uafbrudt ansat i 5 år, opsiges, medmindre opsigelsen er selvforskyldt, eller aftrædelsen skyldes orlov, overgangsydelse, pensionering eller efterløn.

Kompensationen udgør et antal daglønninger á 7,5 timer alt efter ansættelsestidens varighed udover 5 år.

5 års ansættelse	5 daglønninger
9 års ansættelse	10 daglønninger
12 års ansættelse	15 daglønninger
15 års ansættelse	20 daglønninger
18 års ansættelse og derudover	25 daglønninger

Stk. 4.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, 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.

§ 11a. Medlemskab af arbejdsløshedskasse

Virksomheden antager fortrinsvis arbejdere, som er medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse og med terminalarbejderkursus.

§ 12. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant?

I enhver virksomhed eller for større virksomheders vedkommende enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant?

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst et år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

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.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's hovedbestyrelse og meddelt virksomheden, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedbestyrelse.

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, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der fra 1. maj 2017 aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end de i stk. 1, 3, 4 og 5.

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og fra 1. maj 2017 ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 9, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Fra 1. maj 2017 for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog fra 1. maj 2017 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, 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. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst gene for hans produktive arbejde.

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 træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Fra 1. maj 2017 skal arbejdsgiveren eller dennes repræsentant alene underrettes.

B. Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling fra 1. maj 2017 komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal fra 1. maj 2017 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 fra 1. maj 2017 have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 9A, 2. afsnit er truffet – og fra 1. maj 2017 når underretningen er sket, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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 arbejderne 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 vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

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

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

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, kan han 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. Fastslås det ved den fagretlige behandling,

at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 14. 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 tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

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

§ 13. Faglig strid

Så længe denne overenskomst er gældende, må ingen af parterne tage sig selv til rette, men opstår der strid om fortolkningen af overenskomsten, behandles sådanne uoverensstemmelser i henhold til regler for behandling af faglig strid mellem DIO II og 3F, og ingen arbejdsstandsning eller afskedigelse må finde sted, før uoverensstemmelsen har været behandlet mellem parterne.

§ 14. Hovedaftalen

Den til enhver tid gældende Hovedaftale følges.

§ 15. Kompetenceudvikling, uddannelse og kompetenceudviklingsfond

Fællesoverenskomstens bestemmelser om kompetenceudvikling er gældende, idet der dog som en særlige aftale gældende for Royal Arctic Line Denmark A/S er ret til 3 ugers frihed (uden løn) om året til selvvalgt efter- og videreuddannelse, ligesom der i denne overenskomst som en konsekvens heraf er mulighed for at akkumulere 9 uger.

§ 16. Børns sygdom og børneomsorgsdage

Børns sygdom

Stk. 1.

Til arbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling for denne dag, under forudsætning af at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Fra 1. maj 2017 erstattes ovenstående af:

Til arbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag.

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

Der ydes betaling med medarbejderens sygedagpengebetaling for denne dag, under forudsætning af at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Børneomsorgsdage

Stk. 2.

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. § 22.

§ 17. Øvrig frihed

Fridage

Stk. 1.

Hver medarbejder med 13 ugers anciennitet har ret til en fridag på 7½ time.

Frihed/feriefridage

Friheden

Stk. 2.

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00, grundlovsdag fra kl. 12.00, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Betaling

Medarbejdere ansat på timeløn

Til medarbejdere ansat på timeløn henlægger arbejdsgiveren 6,75 % af den ferieberettigede løn til dækning af frihed de nævnte dage. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse. For hver hele fridag udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 normaltime. Acontotimesatsen er aftalt til den samlede timeløn dog eksklusiv genetillæg. For 1. maj og grundlovsdag foretages en forholdsmæssig beregning.

Eventuelt underskud på kontoen, kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen, og restbeløbet udbetales. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages dog i alle tilfælde på frihedskontoen for det foregående kalenderår.

DI garanterer for beløbenes udbetaling.

Om 1. maj og grundlovsdag gælder følgende:

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag efter kl. 12.00 og betales da med overtidssats. Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Om juleaftensdag og nytårsaftensdag gælder følgende:

Friheden regnes fra kl. 6.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Det er betingelse for betaling, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med overtidssats.

Om feriefridage gælder følgende:

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

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

For fuldtidsbeskæftigede på 5 dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 time pr. dag.

For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

§ 17a. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning i henhold til Fællesoverenskomstens regler herom.

§ 18. DA/LO Udviklingsfonden

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede udviklingsfond er 42 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2018 udgør bidraget kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

§ 19. Pension

Stk. 1

Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3 F og på den anden side DIO II eller DIO I (ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, ATV Arbejdsgiverforeningen f. Turistvognmænd, JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening) er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Bidraget udgør i alt 12 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 4 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 8 pct.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 20. Barsel

Stk. 1. Barselorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 10, stk. 2, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte, maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Fædreorlov

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

Stk. 3. Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

Anmærkning: Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 19.

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

§ 21. Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Fra 1. maj 2017 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 22. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2017 2,7 % af den feriebettingende løn som særlig opsparing. Bidraget til Særlig opsparing forhøjes pr. 1. marts 2018 til 3,4 %, og pr. 1. marts 2019 til 4,0 %.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Opsparingen kan administreres sammen med frihedskontoen.

§ 23. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Formål

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

Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger

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

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

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

Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

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

Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

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

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

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

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

Stk. 5. Fortrolighed

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

***Anmærkning:** Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige*

om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

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

Stk. 6. Evaluering

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Se § 24 som henviser til Fællesoverenskomstens bilag 23. Løndumping vedrørende cabotage, politisk samarbejde om dumping og skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

§ 23a. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Med virkning fra 1. maj 2017 gælder følgende:

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.

§ 23b. Underleverandører og vikarer

Stk. 1

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DIO II-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F Forbundet rette henvendelse til DIO II med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DIO II rette henvendelse til 3F Forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

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

Stk. 2. Vikarer fra vikarbureauer

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

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

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

Stk. 3. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

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

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

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

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

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

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

§ 23c. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

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

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

§ 24. Øvrige bestemmelser

Følgende bestemmelser fra Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen er gældende:

Bilag 23. Løndumping – cabotage, politisk samarbejde om dumping samt skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Bilag 24. Implementering af ligelønsloven.

§ 25. Overenskomstens varighed

Stk. 1.

Nærværende overenskomst er gældende, indtil den opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts. Overenskomsten kan dog tidligst opsiges til den 1. marts 2020.

Stk. 2.

Såfremt der mellem hovedorganisationerne aftales afvigende opsigelsesregler, er disse gældende.

Aalborg, den 12. juni 2017

3F Aalborg

Sign. Ole Nors Nielsen

DI Overenskomst II v/DI(DSA)

Sign. Kresten Hoppe

Royal Arctic Line Danmark A/S

Sign. Brian Nielsen

Bilag I

Definition af fuld løn

Nedenstående definition af "fuld løn" anvendes i Fællesoverenskomsten ved løn under sygdom, jf. § 19, børns sygdom, jf. § 20, barsels-, fædre- og forældreorlov, jf. § 22.

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige: Arbejdsbestemte tillæg, virksomhedstillæg, kvalifikationstillæg, personlige tillæg, forskudttidstillæg, holddriftstillæg, tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Definition af fuld løn berører ikke medarbejdernes ret til sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Bilag II

Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning

Der kan træffes aftaler om nedenstående ordninger vedr. arbejdstidstilrettelægning.

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

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

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

Aftalen gælder ikke for havnearbejdere.

*) Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.

1. Weekendarbejde

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

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

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

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

*) Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 14.00 overarbejdstillæg med 50 pct. tillæg for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes 100 pct. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

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

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

2. "Fire-dages vagter"

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

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

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

3. Varierende ugentlig arbejdstid

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

4. Deltidsansættelse

Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid, jf. lov om deltid.

Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. dette bilags indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

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

Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

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

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

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 1, stk. 3, anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om, at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

Bilag III

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks, eller via e-mail.

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

Bilag IV

Handels og Transportsektorens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at protokollaterne 8, 8a og 8b fra overenskomstforhandlingen 2014 og protokollat 24 fra overenskomstforhandlingerne 2017 vedrørende Handels og Transportsektorens Udviklings- og Samarbejdsfond er gældende.

Bilag V

Forståelsen af afspadsering af systematisk overarbejde

§ 6, stk. 8 om afspadsering af systematisk overarbejde – gældende for andet arbejde end losning og lastning skal forstås på følgende måde:

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

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

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

Bilag VI

Forsøgsordning

Parterne er enige om, at protokollat 9 fra overenskomstforhandlingen 2017 vedrørende Organisationsaftale om forsøgsordning er gældende.

ROYAL ARCTIC LINE DENMARK A/S, AALBORG

OVERENSKOMST

2017 – 2020

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 300 300
3f.dk

