

## AKT LANDS- OG TILLÆGSOVERENSKOMST

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af AKT Lands- og Tillægsoverenskomst for en 2-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 med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

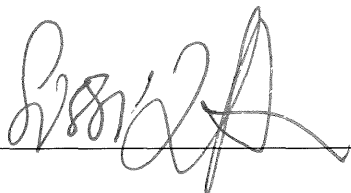
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
0 Forsideprotokollat	1
1 Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	3
2 Protokollat om Overvågning af natarbejde	10
3 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	11
4 Protokollat om Tiltrædelse af protokollater	14
5 Protokollat om Bilag om Uddannelsesrepræsentant	15
6 Protokollat om Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb	16
7 Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab	18
8 Protokollat om Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche	20
9 Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	22
10 Protokollat om Overførsel af ferie	24
11 Protokollat om Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på	26
12 Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	28
13 Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter	30
14 Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	31
15 Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	32
16 Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	33
17 Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 28	35
18 Protokollat om Pensionsoverførsel	37
19 Protokollat om Bilag om indarbejdelse af fjernruteaftalen	38
20 Protokollat om Redaktionel ændring af pausens længde og placering	40
21 Protokollat om Redaktionel ændring af udbetaling af alderspension fra PensionDanmark	41
22 Protokollat om Pensionssatser	42
23 Protokollatet om Lønforhold og betalingssatser	43
24 Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	45

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

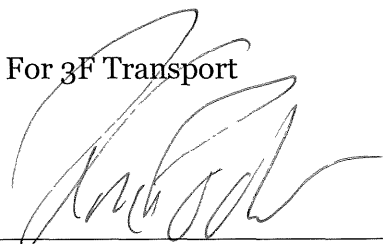
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

DI Overenskomst I og 3F Transport har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Lands- og Tillægsoverenskomsten ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag 3 i Lands- og Tillægsoverenskomsten.

#### **§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)**

**Stk. 1.** Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasnings- evne sikres.

**Stk. 2.** Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

**Stk. 3.** Medarbejdere, der er omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end

gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

**Stk. 4.** Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke før ansættelsesforholdets start er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde.

## **§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)**

**a) "Tidsplan for arbejdet"**

Plan for fastlæggelse af, på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

**b) "Referencetimer og referencedage"**

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

**c) "Arbejdsmonster"**

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

## **§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)**

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

## **§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)**

Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

<b>Litra</b>	<b>Oplysning</b>	<b>Hvordan gives oplysningen?</b>	<b>Frist</b>
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde	Individuelt	7 kalenderdage

	eller arbejdsgiverens adresse.		
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingssterminer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønsteret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til,	Individuelt	7 kalenderdage

	før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.		
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

### **§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)**

Arbejdsgiver skal give oplysningerne i § 4 til medarbejderen i form af et eller flere dokumenter, jf. § 3, og i overensstemmelse med de i § 4 fastsatte frister.

### **§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)**

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter § 4 og § 7 hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

### **§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)**

**Stk.1.** Hvis medarbejderen skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande end det, hvor medarbejderen normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger fire på hinanden følgende uger, skal medarbejderen have følgende oplysninger i tillæg til de oplysninger, medarbejderen skal have efter § 4:

<b>Litra</b>	<b>Oplysning</b>	<b>Hvordan gives oplysningen?</b>	<b>Frist</b>
A	Det land eller de lande, i hvilket eller hvilke arbejdet i udlandet skal udføres, og arbejdets forventede varighed.	Individuelt	Inden afrejse
B	Den valuta, som lønnen udbetales i	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	Inden afrejse
C	Eventuelle ydelser i kontanter eller	Individuelt	Inden afrejse

	naturalier vedrørende arbejdsopgaverne		
D	Oplysninger om, hvorvidt omkostningerne i forbindelse med medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres, og i bekræftende fald vilkårene for medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet.	Individuelt	Inden afrejse

**Stk. 2.** Udstationerede medarbejdere, der er omfattet af direktiv 96/71/EF, skal desuden have følgende oplysninger:

Lit-ra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Den løn, som arbejdstageren er berettiget til i overensstemmelse med gældende ret i værtsmedlemsstaten.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale, udstationeringslandets officielle nationale websted mv.	Inden afrejse
B	Hvor det er relevant, eventuelle ydelser, der specifikt vedrører udstationeringen, og eventuelle ordninger for godtgørelse af udgifter til rejse, kost og logi.	Individuelt	Inden afrejse
C	Linket til det centrale officielle nationale websted, der er etableret af værtsmedlemsstaten/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

## § 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

**Stk. 1.** Såfremt oplysningerne ikke er blevet udleveret eller sendt elektronisk til medarbejderen rettidigt, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende oplysninger, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på oplysningspligten.

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til Lands- og Tillægsoverenskomsten regler herom.

Parterne er enige om, at tvister angående opsigelse af medarbejdere omfattet af stk. 2 behandles efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, i Afskedigelsesnævnet.

## **§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)**

**Stk. 1.** Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøvede sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

## **§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)**

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bød for mangelfulde ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

## **§ 11 Ikrafttræden**

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen. Arbejdsgiveren skal udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI Overenskomst II og 3F Transport konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

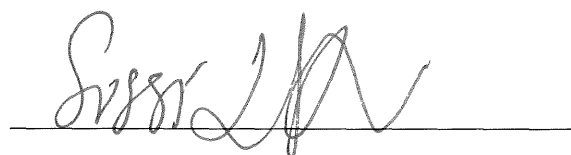
I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.



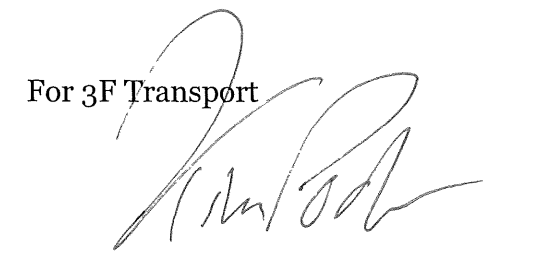
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at udvide omfanget af den nuværende afrapportering på store virksomheder vedrørende gennemførelse af helbreds kontrol, jf. bilag 19, stk. 1, fjerde afsnit.

Der er endvidere enighed om at udvide dette til også at omfatte de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

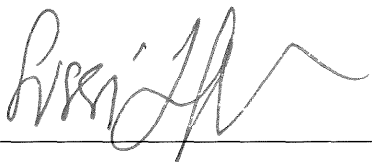
På den baggrund erstattes eksisterende tekst i bilag 19, stk. 1, fjerde afsnit, til Lands- og Tillægsoverenskomsten med følgende tekst:

***”Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol***

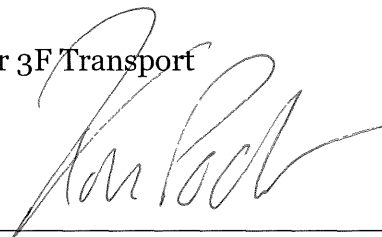
*Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.”*

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



## PROTOKOLLAT

om

### Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde Lands- og Tillægsoverenskomsten.

I bilag 19 til Lands- og Tillægsoverenskomstens indsættes et nyt stk. 1 og 2. Som en følge heraf rykkes de nuværende stk. 1-4, så de bliver til stk. 3-6.

I det nye stk. 1 indsættes følgende tekst:

***”Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde***

*Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:*

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem to vagter*
- *Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.*

*Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:*

*De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.*

*Drøftelsen skal:*

- gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.*

*Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overens-*

stemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
  - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol- len hvert andet år
  - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds- kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
  - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
  - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
  - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
  - iv. Opfølgning på handlingsplan

### **Særligt om gravides natarbejde:**

DIO II og 3F Transport er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravi- de medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

I bilag 19 til Lands- og Tillægsoverenskomsten indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### ***”Stk. 2. Gravides natarbejde***

*Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.*

*Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 22, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbej- derens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.”*

Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 19 til Lands- og Tillægsoverenskomsten henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

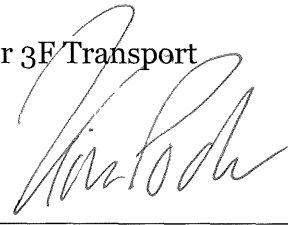
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3E Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

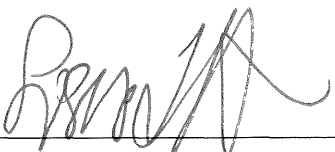
**Tiltrædelse af protokollater**

Parterne er enige om, at tiltræde følgende protokollater fra Fællesoverenskomsten, således at disse ligeledes er gældende for AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten:

- Protokollat nr. 2 om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
- Protokollat nr. 3 om Anbefaling om øget screening af natarbejdere
- Protokollat nr. 6 om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- Protokollat om nr. 7 om Gravides natarbejde
- Protokollat nr. 10 om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
- Protokollat nr. 16 om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
- Protokollat nr. 19 om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- Protokollat nr. 21 om Omkostninger i firmapensionsordninger
- Protokollat nr. 26 om Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn
- Protokollat nr. 27 om Lønstruktur
- Protokollat nr. 30 om Digitale kompetencer
- Protokollat nr. 31 om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

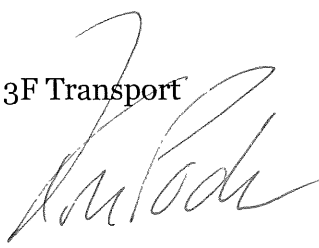
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Bilag om Uddannelsesrepræsentant**

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Lands- og Tillægsoverenskomstens § 1, stk. 12, 13, 14 og 15.

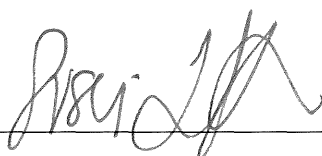
Der indsættes i Lands- og Tillægsoverenskomstens følgende nye bilag:

*”Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.*

*Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.”*

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

PROTOKOLLAT

om

**Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb**

Parterne er enige om, der til § 24, stk. 4, som litra E indsættes:

***”E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb***

*En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.*

*Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.*

*Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.*

*Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:*

- 1) De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.*
- 2) De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.*
- 3) Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.*

*Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.*

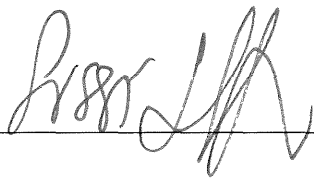
*Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden HTSK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.”*



Parterne foranlediger, at HTSK-fondens bestyrelsen tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

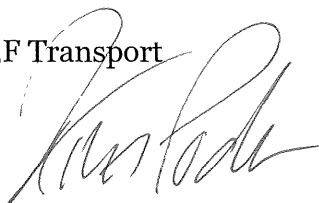
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

om

**Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab**

Parterne er enige om at hæve støtten til selvvalgt uddannelse fra HTSK-fonden.

§ 24, stk. 3 i ændres derfor fra:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, punkt D, dog kun med op til 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

til:

*"I stk. 4 beskrives, hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn."*

Som konsekvens af ovenstående er parterne desuden enige om, at bestemmelserne i § 24, stk. 4, litra D, 3. afsnit, samt stk. 6, 1., 3. og 4. afsnit, ændres fra:

*"85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

til:

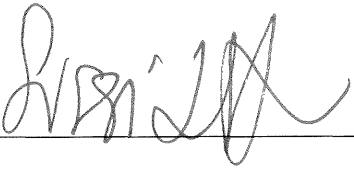
*"100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn".*

Der indsættes desuden i overenskomstens nuværende bilag 23 efter sidste afsnit følgende:

*"Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn."*


København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche

Parterne er enige om, at arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling er af stor betydning for transport- og logistikbranchens muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere samt udvikle virksomhederne.

For at sikre en sammenhængende indsats er der enighed om, at teksten i Lands- og tillægsoverenskomstens bilag 10 erstattes af et nyt bilag med nedenstående tekst:

*”Bilag xx. Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche*

*De fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i branchen og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats fortsættes. Målet er, at alle i branchen – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt. Det skal ske på en måde, så det også bliver tydeligt, at en vej til job i branchen er gennem en erhvervsuddannelse.*

*Parterne er enige om, at kvalificerede medarbejdere er et væsentligt element i at sikre fremtiden for branchen og konkurrencedygtige virksomheder. Der er enighed om, at dette er et fælles ansvar, og at både medarbejdere og virksomheder bør medvirke til at sikre, at der uddannes lærlinge til branchen, samt at der sikres relevant efteruddannelse for nuværende medarbejdere, blandt andet i form af løft til faglært niveau.*

*Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamenter til at styrke uddannelsesniveaue i branchen.*

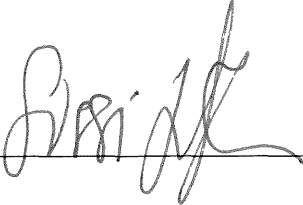
*Parterne er yderligere enige om, at virksomheder og medarbejdere bør rustes yderligere med kompetencer til den grønne og digitale omstilling. Parterne ønsker et stærkt fokus på uddannelse som et bidrag til at udvikle branchen. Derfor revitaliseres arbejdet i parternes fælles uddannelsesudvalg, hvor ambitionen er at iværksætte fælles initiativer til at tiltrække flere unge lærlinge til branchen. Uddannelsesudvalgets initiativer skal supplere det arbejde, som parterne gennemfører i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR), og blandt andet fokusere på at formidle de gode eksempler fra branchen til inspiration for både unge, medarbejdere og virksomheder. Uddannelsesudvalget mødes 2 gange årligt og iværksætter og gennemfører ekstraordinære tiltag for at tiltrække flere*

unge til branchen. Der følges op på de iværksatte initiativer. Udvalget afrapporterer to gange årligt til bestyrelsen for HTUS.

*Parterne er enige om, at arbejdet i TUR fortsat skal fokusere på at sikre et relevant udbud af erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser til branchen, så erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelser er attraktive for både medarbejdere og virksomheder samt fortsat vil være et væsentligt bidrag til at højne kompetenceniveauet i branchen.”*

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordningen**

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse.

Dette skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegodtgørelse, der er optjent men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet.

Parterne er enige om, at der som *nyt stk. 4 i § 9* i Lands- og Tillægsoverenskomsten, indsættes følgende tekst:

**”Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning**

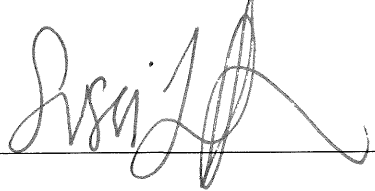
*Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension.*

*Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.”*

Herefter bliver nuværende § 9, *stk. 4* til *stk. 5* og så fremdeles.


København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overførsel af ferie**

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten Bilag 9. Ferie, for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, Bilag 9. Ferie, stk. 3, andet afsnit samt tredje afsnit, 1. punktum, erstattes af følgende:

*”Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.*

*Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb.”*

Parterne er enige om, at punkt 1, til ”Bilag A. aftale om overførsel af ferie i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten bilag 9, ændres til følgende:

*”1. Overført ferie*

*”Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.*

*Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.”*

Parterne er enige om, at AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, bilag 9, jf. Bilag B. Eksempler på overførsel af feriedage, erstattes af følgende:



**"Ferieafholdelsesperiode 1**

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieafholdelsesperioden. Medarbejder overfører 5 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

**Ferieafholdelsesperiode 2**

Medarbejder har 25 feriedage plus 5 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperiode, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

**Ferieafholdelsesperiode 3**

Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 26 feriedage. Medarbejder har 9 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

**Ferieafholdelsesperiode 4**

Medarbejder har 25 feriedage plus 9 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 34 feriedage. Medarbejder holder 24 feriedage. Medarbejderen har igen 10 feriedage til gode, som kan overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

**Ferieafholdelsesperiode 5**

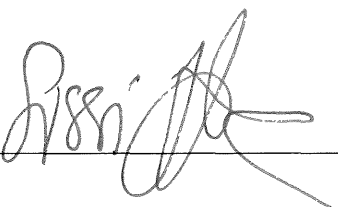
Medarbejder har 25 feriedage plus 10 overførte feriedage fra tidligere ferieafholdelsesperioder, i alt 35 feriedage. Medarbejder skal holde mindst 25 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage.

**Ferieafholdelsesperiode 6**

Medarbejder har 25 feriedage plus 12 feriedage overført fra tidligere ferieafholdelsesperiode, fordi medarbejderen har været feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 arbejdsdage op til ferieafholdelsesperiodens udløb, i alt 37 feriedage. Medarbejder skal afholde mindst 27 feriedage, da der maksimalt kan akkumuleres 10 overførte feriedage."

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet**

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at der som nyt *stk. 2 i § 17* i Lands- og tillægsoverenskomsten indsættes følgende tekst:

*”Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.*

*Det kan således aftales, at:*

*Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.*

*Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.*

*Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.*

*Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden den-*

nes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

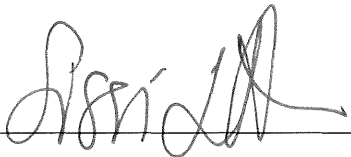
Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud."

Herefter bliver nuværende § 17, stk. 2 til stk. 3 og så fremdeles.

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt lokalt samarbejde på virksomhederne. Der er derfor aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og samtidigt udvider adgangen til valg af tillidsrepræsentanter, samt forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Parterne er i den forbindelse enige om, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering samt at anbefale inddragelse af tillidsrepræsentanten i det lokale arbejde.

#### Valg af tillidsrepræsentanter i arbejdstiden

Der tilføjes et nyt afsnit i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 1, stk. 3, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

*”Valg af tillidsrepræsentanter foregår i arbejdstiden. De nærmere omstændigheder for valghandlingen aftales lokalt mellem ledelsen og medarbejderne.”*

Det eksisterende 2. afsnit i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 1, stk. 3, bliver herefter 3. afsnit og så fremdeles.

#### Vikarers valgret

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheder.

#### Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 1, stk. 7, 1. afsnit, tilføjes derfor:

*”, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens eller medarbejdernes organisering.”*

Som nyt 2. afsnit i AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 1, stk. 9, litra C, indføres følgende:

*”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder*

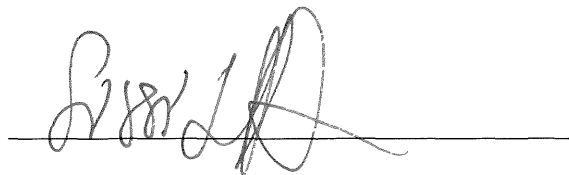
*med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger.*

*Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”*

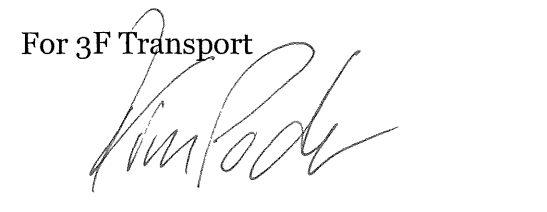
Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3 osv.

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter**

Det er i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 1, stk. 10, litra B, aftalt, at tillidsrepræsentanter, der er valgt i henhold til overenskomsternes bestemmelser, modtager et vederlag, hvis størrelse afhænger af størrelsen af tillidsrepræsentantens valggrundlag.

Overenskomtparterne er enige om redaktionelt at præcisere, hvorledes vederlaget til tillidsrepræsentanter finansieres og udbetales. Som følge heraf er parterne enige om at tilføje følgende note som sidste afsnit i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 1, stk. 10, litra B:

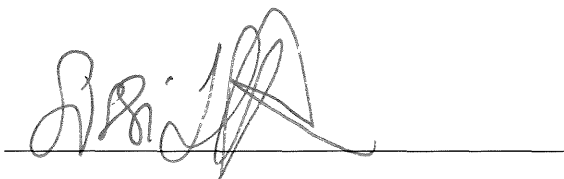
*"Note:*

*Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 1, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).*

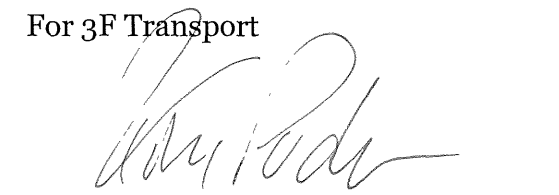
*Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Pension Danmark, hvorefter Pension Danmark udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne."*

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

om

**Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten**

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at belyse, herunder at forsøge at fremkomme med eksempler på det gode lokale samarbejde. Udvalgsarbejdet skal, hvis det er muligt, opstille guidelines – anbefalinger – der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter i styrkelsen af deres samarbejde.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidigt skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på AKT Lands- og Tillægsoverenskomstens område.

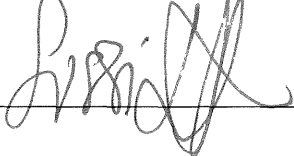
I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

om

**Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov**

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 5, sidste afsnit, tilføjes følgende:

*”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:*

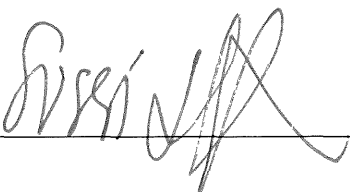
*Under de 10 ugers orlov efter § 22, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:”*

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

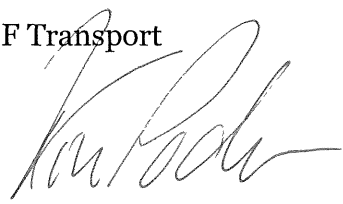
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---



## PROTOKOLLAT

om

### Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Lands- og Tillægsoverenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der i Lands- og Tillægsoverenskomsten § 22 tilføjes følgende:

#### **” § 22. Barsel**

#### ***For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:***

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

*Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.*

*Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).*

*Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.*

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

##### **Stk. 2.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: fædreorlov).*

*Note: Den krævede anciennitet på 9 måneder efter ovenstående stk. 1 og 2 behøver ikke at være optjent i et uafbrudt ansættelsesforhold. Tidligere anciennitet en medarbejder måtte have optjent hos virksomheden skal således også medregnes ved opgørelsen af den konkrete anciennitet.*

**Stk. 3.**

*Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).*

*Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.*

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

*De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.*

*De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.*

**Anmærkning:** *Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 9.*

**Stk. 4.** *Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se bilag 2.*

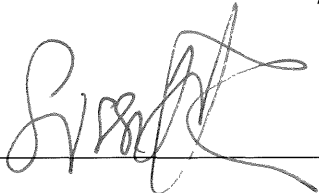
*Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.*

*Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales.*

**Stk. 5.** *Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 2.*

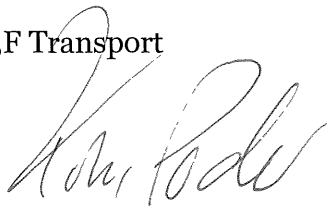
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### **Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 28**

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 28, til ansatte på Lands- og Tillægsoverenskomsten, som bliver ny bilag 28 i Landsoverenskomsten for Rutebilkørsel i Provinsen og ny bilag 27 i Tillægsoverenskomsten for Rutebilkørsel i HT-området med følgende tekst:

#### ***” Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse***

*Overenskomstparterne har i forbindelse med OK2023 drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, der blev aftalt ved OK2010. I den forbindelse er parterne enige om følgende fælles forståelse, der tillige omfatter tidligere forståelsesprotokollater om fratrædelsesgodtgørelse.*

*Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge, som det er anført i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:*

- 1) *Medarbejderen opfylder de betingelser, der fremgår af bestemmelsen, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.*

*Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:*

- a. *sygemeldt eller*
- b. *afvikler ferie eller*
- c. *er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller*
- d. *deltager i et kursus som omtalt i overenskomstens bestemmelser om afskedigelse pga. omstruktureringer, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.*

*Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet.*

- 2) *Medarbejderen har fast bopæl uden for Danmark og ellers ikke ville være berettiget til dagpenge, men:*

- a. *Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske dagpenge-regler.*
- b. *Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og på fratrædelsestidspunktet ville have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen ikke oppebærer dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.*
- c. *Medarbejderen under ansættelsen ikke har været medlem af en dansk A-kasse, men under ansættelsen i Danmark har været medlem af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.*

*Det er hertil en betingelse, at medarbejderen opfylder de øvrige betingelser i bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.”*

Derudover tilføjes der følgende til Landsoverenskomst for Rutebilkørsel i Provinsen § 28 (mellem stk. 4 og anmærkningen):

*”Der henvises til bilag 28 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)”*

Derudover tilføjes der følgende til Tillægsoverenskomsten for Rutebilkørsel i HT-området § 28 (mellem stk. 4 og anmærkningen):

*”Der henvises til bilag 27 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)”*

Samtidig slettes noten i § 28.

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

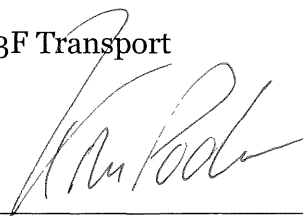
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

Parterne er enige om, at der som nyt *stk. 2 i § 9* i Lands- og Tillægsoverenskomsten, indsættes:

***”Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark***

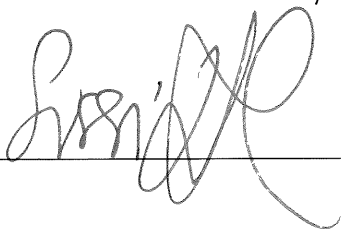
*Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.*

*Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.”*

Herefter bliver nuværende § 9, *stk. 2* til *stk. 3* og så fremdeles.

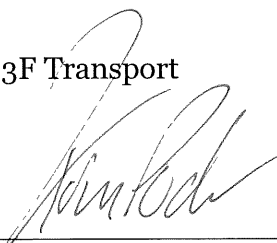
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### Indarbejdelse af fjernruteaftalen

Parterne er enige om at indarbejde aftalen vedrørende fjernbuskørsel som et nyt bilag i Lands- og Tillægsoverenskomsten:

*"Bilag xx. Fjernruteaftale*

*Fjernbuskørsel er rutekørsel, hvor der er mindst 75 km mellem den enkelte passagers på- og afstigning, og hvortil der er udstedt tilladelse til fjernrutekørsel.*

*Ovenstående afgrænsning af fjernrutekørsel er baseret på § 19, stk. 4 i den nuværende lov om trafikkselskaber. Hvis denne lovgivning ændres, drøfter parterne denne aftale, herunder afgrænsningen af fjernrutekørsel.*

*Denne aftale kan efter virksomhedens valg anvendes for hele eller dele af virksomhedens fjernbuskørsel, herunder for den enkelte rute med fjernbuskørsel.*

*Fjernrutekørsel efter ovenstående definition er omfattet af AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten. Der er mellem parterne enighed om, at virksomheder kan vælge at udføre fjernbuskørsel efter reglerne i Turistoverenskomsten mellem DI Overenskomst I og 3F Transportgruppe. Turistoverenskomsten finder i givet fald anvendelse med de nedenfor anførte undtagelser og præciseringer.*

- 1. Det kræver ikke lokalaftale at etablere en ugentlig arbejdstid på 40 timer i henhold til ATV-overenskomstens § 2, stk. 1. Såfremt der lokalt etableres en ugentlig arbejdstid på 40 timer, skal der i overensstemmelse med ATV-overenskomstens § 2, stk. 1, optjenes timer i pulje 1 (timerne 37 til 40) og øvrige overtimer i pulje 2 (efter 40 timer ugentligt).*
- 2. Der garanteres mindst 4 normaltimer pr. fremmøde.*
- 3. Hvis en chauffør er garanteret mindst 37 timer pr. uge, kan timerne også placeres på mindre end 5 dage. Normaltimer pr. dag kan maksimalt udgøre 10 timer.*
- 4. Der er aftalt 60 minutters pausefradrag pr. vagt, uanset arbejdsdagens længde.*
- 5. Der varsles arbejde og fridage senest dagen før klokken 16:00.*

6. Der afholdes altid 2 sammenhængende fridage, med mindre andet er skriftligt aftalt med den pågældende medarbejder.
7. For fjernrutekørsel betales et fast tillæg på 30 kroner pr. arbejdstime.
8. Døgnbetaling kan ikke anvendes under denne aftale, medmindre fjernrutekørslen udføres i forbindelse med anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten, og der er mere end 24 timer imellem afgang fra hjemstedet og tilbagekomst hertil. I denne situation betales ligeledes et tillæg på 30 kr. pr. arbejdstime, hvor der udføres fjernrutekørsel jf. punkt 7.
9. Hvis der sker overnatning, og chaufføren ikke honoreres med døgnbetaling efter punkt 8, honoreres dette efter AKT Landsoverenskomsten § 12. Denne erstatter ATV-overenskomstens § 6, stk. 3, der ikke finder anvendelse. Opholdstimer indgår ikke i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

Chauffører, der er garanteret 37 timer/uge jævnfør aftalens punkt 3, kan udføre anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten i en del af arbejdstiden. I givet fald betales der i overensstemmelse med punkt 7 alene tillæg efter denne aftale, når der udføres fjernbuskørsel, og Turistoverenskomsten anvendes i øvrigt for den øvrige kørsel.

Øvrige chauffører, der er omfattet af aftalen og som udfører anden kørsel omfattet af Turistoverenskomsten i en del af arbejdstiden, oppebærer tilsvarende, jf. punkt 7, alene tillæg efter denne aftale, når der udføres fjernbuskørsel. Turistoverenskomsten anvendes i øvrigt for den øvrige kørsel.

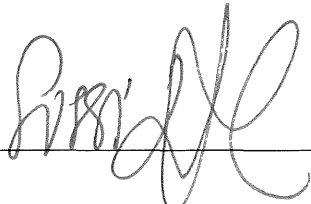
Såfremt ansættelsen sker som timelønnet, hvor der ikke er garanteret 37 timer, er den normale daglige arbejdstid fastsat jævnfør ATV-overenskomstens § 2, stk. 2.

Nærværende organisationsaftale kan ikke kombineres med andre lokale forsøgsordninger eller lokalaftaler jævnfør AKT eller ATV-overenskomsterne, uden DI og 3F Transportgruppes godkendelse. Den enkelte organisation har ret til at afvise en ansøgt forsøgsordning. Forsøgsordninger kan ikke iværksættes inden godkendelse. Forventet ekspeditionstid, såfremt dokumentationen er i orden, vil være 4 uger.”

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2023.


København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

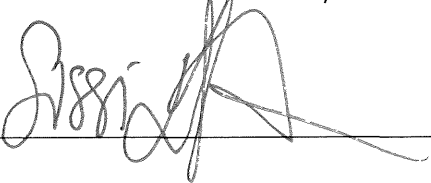
**Redaktionel ændring af pausens længde og placering**

Parterne er enige om, at AKT-Landsoverenskomstens § 3A, stk. 3, litra a, fjerde afsnit, samt AKT- Tillægsoverenskomstens § 3A, stk. 3, litra a, fjerde afsnit, erstattes af følgende tekst:

*”Når en hovedpause på mindst 25 minutter starter efter 2 timer og 30 minutter og senest efter 4 timer og 59 minutter, kan anden pause reduceres til 15 minutter.”*


København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Redaktionel ændring af udbetaling af alderspension fra PensionDanmark**

PensionDanmark videregiver ikke oplysninger til arbejdsgiver, når PensionDanmark påbegynder udbetaling af alderspension til en medarbejder.

På denne baggrund er parterne enige om, at erstatte AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten § 9, stk. 3, første afsnit, første punktum, med følgende tekst:

*”Når medarbejderen dokumenterer overfor arbejdsgiver, at pensionsselskabet har påbegyndt udbetaling af alderspension, kan arbejdsgiver ophøre med at indbetale pension for den pågældende medarbejder.”*

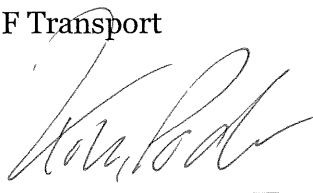
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Pensionssatser**

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8,0 pct., og arbejdstagerbidraget 4,0 pct.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

På den baggrund indsættes i Landsoverenskomstens § 9, stk. 1 og Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 1 a, følgende i forlængelse af det nuværende afsnit 4:

*”Ændring pr. den 1. juni 2023:*

*Bidraget udgør i alt 12% af den A-skattepligtige løn. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.”*

Herefter bliver afsnit 4 til afsnit 5 og så fremdeles.

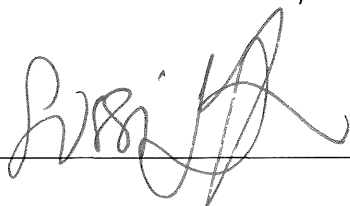
Medarbejdere omfattet af Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 1 b overgår til pensionsordningen i § 9, stk. 1 a med virkning fra 1. juni 2023. Pensionsordningen i § 9, stk. 1 b ophører herefter. Pensionskompensationstillægget i § 9, stk. 1 a fastfryses til 6,10 kr. pr. time.

I forlængelse heraf indsættes i § 9, stk. 1 b som et nyt første afsnit:

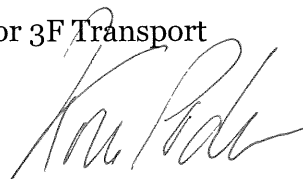
*”Pensionsordningen i § 9, stk. 1 b jf. nedenfor ophører per 1. juni 2023, og chauffører omfattet af ordningen overgår til pensionsordningen i § 9, stk. 1 a, med virkning fra samme dato.”*

København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**AKT/3F Landsoverenskomsten**

**§ 4. Løn**

Timelønnen (inkl. Bybustillæg og fejltællingspenge), jf. lønblad i bilag 1, udgør:

- pr. 1. marts 2023 kr. 156,72
- pr. 1. marts 2024 kr. 162,47

**§ 7, stk. 1. Forskudttidstillæg**

Aftentillægget forhøjes med kr. 1,04 pr. 1. marts 2023 og kr. 0,84 pr. 1. marts 2024.

Nattillægget forhøjes med kr. 1,21 pr. 1. marts 2023 og kr. 0,98 pr. 1. marts 2024.

Søndagstillægget forhøjes med kr. 1,59 pr. 1. marts 2023 og kr. 1,29 pr. 1. marts 2024.

**§ 7, stk. 6. Delt tjeneste**

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 3,70 pr. 1. marts 2023 og kr. 3,01 pr. 1. marts 2024.

**§ 16. Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

**AKT/3F Tillægsoverenskomsten**

#### **§ 4. Løn**

Satsstigning på grundløn, jf. lønblad i bilag 1:

Grundløn pr. 1. marts 2023 forhøjes med kr. 6,00.

Grundløn pr. 1. marts 2024 forhøjes med kr. 5,75.

#### **§ 7, stk. 1. Forskudt arbejdstid og weekendtillæg**

Forskudttidstillægget forhøjes med kr. 1,21 pr. 1. marts 2023 og kr. 0,99 pr. 1. marts 2024.

Weekendtillægget forhøjes med kr. 1,25 pr. 1. marts 2023 og kr. 1,01 pr. 1. marts 2024.

#### **§ 7, stk. 6. Delt tjeneste**

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 3,70 pr. 1. marts 2023 og kr. 3,01 pr. 1. marts 2024.

#### **§ 7, stk. 8. Manglende varsel**

Tillæg for manglende varsel forhøjes med kr. 1,21 pr. 1. marts 2023 og kr. 0,98 pr. 1. marts 2024.

#### **§ 9, stk. 1, litra a og b. Pensionskompensationstillæg**

For at sikre at pensionsordningen i § 7, stk. 1, litra a fortsat er omkostningsneutral, er der enighed om, at pensionskompensationstillæg:

pr. 1. marts 2023 udgør pensionskompensationstillægget i alt kr. 6,10 pr. time

#### **§ 16. Særlig opsparing**

Pr. 1. marts 2024 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 2 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 9,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

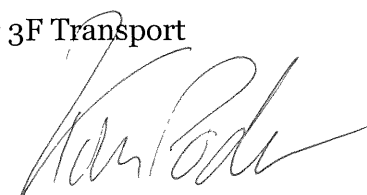
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond**

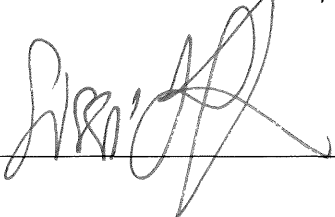
Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 25, stk. 2, i "afsnit om bidrag til fonden" næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

*"Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.*

*Det er aftalt, at 0,05 kr. af de 0,10 kr., som bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond forhøjes med ved overenskomstforhandlingerne 2023, er øremærket til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen, jf. protokollat 23 om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser."*

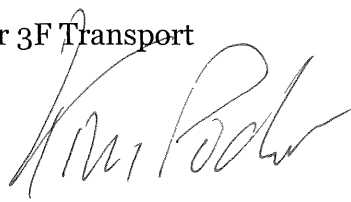
København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---

## PROTOKOLLAT

om

### Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

I AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten, ”Bilag 8. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing”, ændres stk. 2, afsnit 2-5 under overskriften ”Særlig opsparing” til følgende:

*”Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 16, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).*

*Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.*

*For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

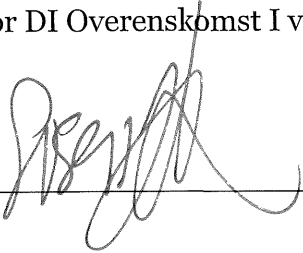
- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.*
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.”*

Samtidig ændres ”4 %” til ”4 % (fra 1. marts 2024 6 %)” i bemærkningen til stk. 2 de to steder, hvor satsen optræder i teksten.

Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrapningsordninger håndteres.


København, den 6. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



---

For 3F Transport



---