

FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Fællesoverenskomst 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 Pensionssatser	3
2 Protokollat om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	4
3 Protokollat om anbefaling om øget screening af natarbejdere	6
4 Protokollat om Overvågning af natarbejde	7
5 Protokollat om Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16 samt Fællesordning for arbejde i holddrift	9
6 Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	10
7 Protokollat om Gravides natarbejde	12
8 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde	14
9 Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	17
10 Protokollat om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid	24
11 Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	26
12 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	28
13 Protokollat om Pensionsoverførsel	30
14 Protokollat om Arbejde på havvindmøller	31
15 Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen	33
16 Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse	35
17 Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	36
18 Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter	37
19 Protokollat om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	38
20 Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	39
21 Protokollat om Omkostninger i firmapensionsordninger	41

22	Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	43
23	Protokollat om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser	44
24	Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel	46
25	Protokollat om Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche	48
26	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn	50
27	Protokollat om Udvalgsarbejde om lønstruktur	52
28	Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	53
29	Protokollat om Overførsel af ferie	55
30	Protokollat om Digitale kompetencer	58
31	Protokollat om Opsøgende uddannelsestjeneste	59
32	Protokollat om Bilag om Uddannelsesrepræsentant	60
33	Protokollat om Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge	61
34	Protokollat om Støtte fra HTSK-fonden til EUV1- eller EUV2-forløb	62
35	Protokollat om Arbejdstid	64
36	Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende uddannelse for havnearbejdere	67
37	Protokollat om Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab	69
38	Protokollat om Adgang til ansættelse på deltid	71
39	Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	73
40	Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder	75
41	Protokollat om Løn til lærlinge	77
42	Protokollat om Lærlinges ret til årlig lønforhandling	79

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 1. marts 2023

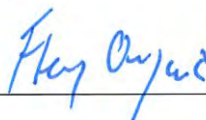
For DI Overenskomst II v/DI

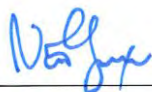
For 3F Transport















FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Fællesoverenskomstens § 24.

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 § 24 følgende som afsnit 3:

”Ændring pr. den 1. juni 2023:

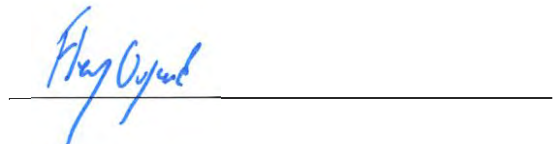
Bidraget udgør i alt 12% af lønnen. Lønmodtageren betaler 2% af bidraget, arbejdsgiveren 10%. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.”

Herefter bliver afsnit 3 til afsnit 4.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA's) anbefalinger er baseret på international forskning og retter sig mod natarbejde som risikofaktor generelt. Forskningen er begrænset, hvad angår konkrete anvisninger om, hvordan planlægningen af natarbejdet kan gribes an i praksis, herunder i transportbranchen.

Parterne er derfor enige om, at der er behov for yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt på Fællesoverenskomstens område under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

NFA's anbefalinger er:

- 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.

Denne forskning bør igangsættes inden udgangen af 2023 og kan gennemføres på baggrund af en ansøgning fra NFA om midler til et forskningsprojekt målrettet tilrettelæggelse af natarbejde inden for transportbranchen.

DIO II og 3F Transport er opmærksomme på, at der på DIO I/CO-industris område på baggrund af ansøgning fra NFA er aftalt et tilsvarende forskningsprojekt om målrettet tilrettelæggelse af natarbejde i industrien og efterfølgende formidling af resultaterne. Parterne er enige om at afsøge muligheden for at indgå i et fælles projekt med andre overenskomstparter, herunder parterne på industriens område, for at opnå et bredere forskningsgrundlag. Det er naturligt, at de deltagende parter medfinansierer forskningen.

Parterne er enige om, at ovenstående forskningsprojekt medfører, at afsnittet om Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde i det nuværende stk. 4 til Fællesoverenskomstens bilag 25 udgår.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI










For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

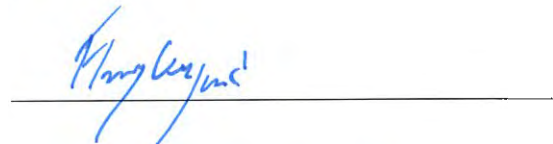
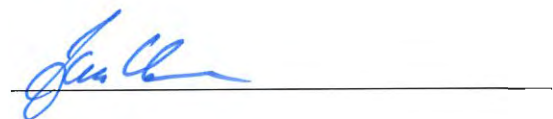
Anbefaling om øget screening af natarbejdere

Med baggrund i NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om at anmode regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 25, stk. 4, til Fællesoverenskomsten og bilag 3, stk. 4, til Fællesordning for arbejde i holddrift.

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 25, stk. 4, til Fællesoverenskomsten samt eksisterende bilag 3, stk. 4, til Fællesordning for arbejde i holddrift 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."

Med baggrund i ovenstående er der enighed om, at DIO II og 3F Transport opretter et fælles forum for overvågning af natarbejde på tværs af alle overenskomstområder, hvor der er indgået overenskomst mellem DIO II og 3F Transport. Forummet mødes en gang om året for at drøfte og følge udviklingen. På det første møde fastlægges omfanget af ovenstående. Første møde afholdes senest inden udgangen af første kvartal 2024.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 5

PROTOKOLLAT

om

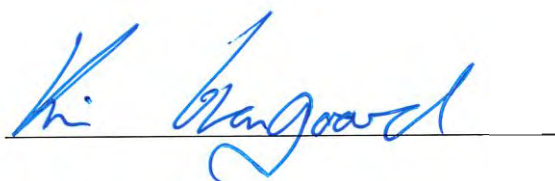
**Udvalgsarbejde om evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 og § 16
samt Fællesordning for arbejde i holddrift**

Med baggrund i NFA's anbefalinger er parterne enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter en evt. sammenlægning af Fællesoverenskomstens § 7 (Forskudt tid) og § 16 (Holddrift) samt Fællesordning for arbejde i holddrift.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

På baggrund af NFA's anbefalinger om natarbejde er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde på tværs af alle overenskomstområder, hvor der er indgået overenskomst mellem DIO II og 3F Transport, der omhandler nedenstående temaer.

Til brug for udvalgets arbejde indhentes information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde inden for de omfattede områder.

Temaerne for udvalgets arbejde er:

Dokumentationsskema

Udarbejdelse af skema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om hvorvidt NFA's anbefalinger følges.

Særlig APV

Udarbejdelse af minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger, herunder

- Minimumstjekliste til kortlægning af særlige risikofaktorer ved natarbejde
- Katalog over forebyggelsesforanstaltninger, der kan anvendes i forbindelse med udarbejdelse af handlingsplaner.

Uddannelse

Drøfte behovet for fælles uddannelsestilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici – evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

Opdatering af fælles materialer

Opdatering af relevant informationsmateriale om natarbejde og helbreds kontrol i regi af BAU, herunder BAU Transport og Engros pjece om natarbejde og helbreds kontrol.

Udvidet helbreds kontrol for medarbejdere over 50 år

Der udarbejdes nye minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger. Disse minimumskrav udmøntes i en organisationsaftale.

For så vidt angår ovenstående temaer, afsluttes udvalgets arbejde senest 31. december 2024.

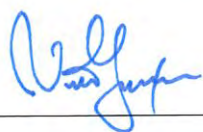
Information

Desuden drøftes behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse af natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette materiale—evt. i regi af BFA og de underliggende branchearbejdsmiljøudvalg inden for parternes overenskomstområder.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

DIO II og 3F Transport er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide 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.

Hvis forudsætningerne er opfyldte, gælder følgende:

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 at overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

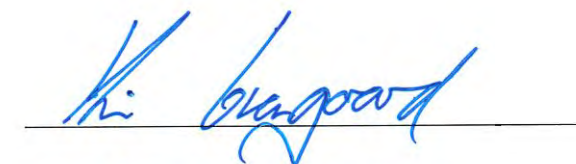
For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i Fællesoverenskomstens § 22, stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

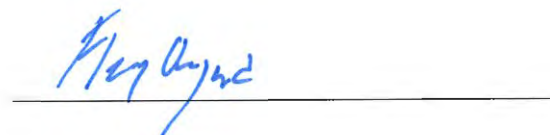
På baggrund af ovenstående indsættes en tekst i Bilag 25 til Fællesoverenskomst og bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift. Teksten og den nærmere placering fremgår af Protokollat om Nye regler og rammer for natarbejde.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Fællesoverenskomsten og Fællesordning for arbejde i holddrift.

I bilag 25 til Fællesoverenskomsten og bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift 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:

- a. *gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året*
- b. *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 overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. *Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne*
 - i. *Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen 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 gravide 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 25 til Fællesoverenskomsten samt bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift ind-sættes 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 medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen."

I § 7 om forskudt tid indsættes en henvisning til bilag 25 om natarbejde som sidste afsnit i stk. 2:

”Se Bilag 25 om natarbejde.”

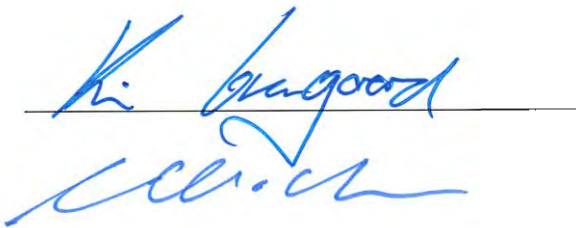
Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 25 til Fællesoverenskomsten og Bilag 3 til Fællesordning for arbejde i holddrift henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

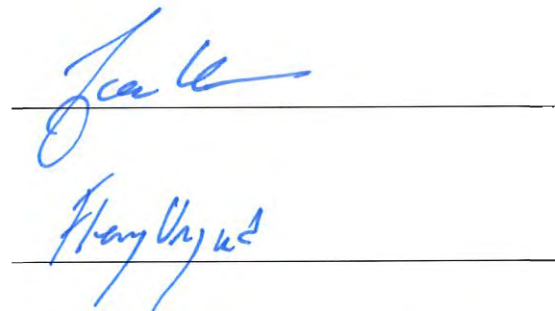
Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 II 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 Fællesoverenskomsten.

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

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomsten 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 Fællesoverenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag 5 i Fællesoverenskomsten.

§ 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 tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Fællesoverenskomsten, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Fællesoverenskomsten, 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:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
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 eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage

D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt 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 løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.	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 arbejdsmønstret 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, før en arbejdsopgave påbegyndes,	Individuelt	7 kalenderdage

	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:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
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 naturalier vedrørende arbejdsopgaverne	Individuelt	Inden afrejse
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:

Litra	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/værtsmedlemss taterne 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 oplysning 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 Fællesoverenskomstens 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 bod 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.

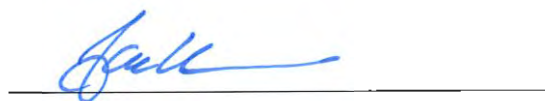
Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe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

København, den 1. marts 2023

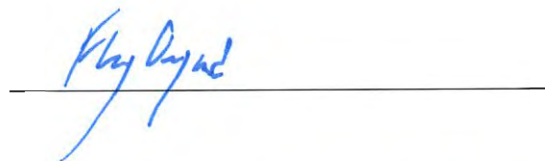
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

PROTOKOLLAT

om

Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne blev ved overenskomstfornyelsen 2020 enige om, at der i overenskomstperioden 2020-2023 skulle igangsættes fælles udvalgsarbejder på de respektive overenskomstområder, som havde til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsreglerne.

Der blev derfor nedsat udvalg på henholdsvis ATL, AKT, TA, Vaskeri og Fællesoverenskomsten, jf. protokollat nr. 21 fra fornyelsen af Fællesoverenskomsten ved OK2020.

Udvalgenes opgave var at anvise konkrete initiativer, der kunne imødekomme såvel behovet for tryk i ansættelsen som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

De respektive udvalg har sikret, at udredningsarbejdet kan drøftes i de respektive arbejdsgiverbestyrelser, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

I det omfang udvalgenes arbejde er afsluttet, er parterne enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af 2 repræsentanter fra hver part, som fungerer overenskomstperioden ud.

Arbejdsgruppen har til opgave at sikre evaluering af de initiativer og/eller løsninger, der ved overenskomstfornyelsen 2023 er aftalt i de respektive overenskomster angående ansættelsesformer og arbejdstid som følge af arbejdet i de udvalg, der blev nedsat i protokollat nr. 21 fra fornyelsen af Fællesoverenskomsten ved OK2020. Evalueringerne skal ske senest den 31. december 2023.

Såfremt arbejdsgruppen fortsat konstaterer udfordringer, sørger denne for, at overenskomstparterne søger løsninger inden for overenskomstens rammer. Overenskomstparternes overvejelser og eventuelle løsningsforslag afleveres til arbejdsgruppen senest 1. september 2024.

Såfremt arbejdsgruppen er enige herom, kan denne igangsætte initiativer med henblik på afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

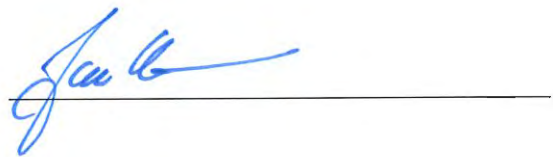


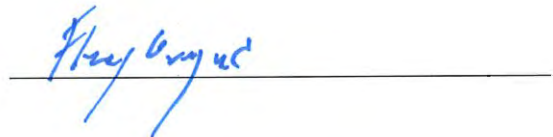






For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

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 den beskattes fortsat, når den bliver indbetalt til FerieKonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført 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. Tidspunktet 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 efter § 24, fjerde afsnit, og inden overskriften "Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning", indsættes følgende tekst:

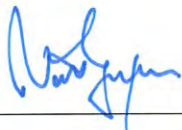
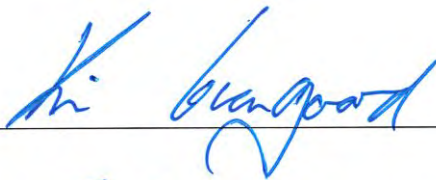
"Pension af feriepenge omfattet af feriegarantiordning

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

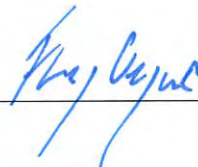
Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen."

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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. 4 i § 25* i Fællesoverenskomst 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 fratredelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratredelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratreden, 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".

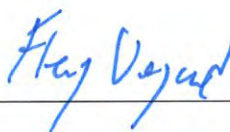
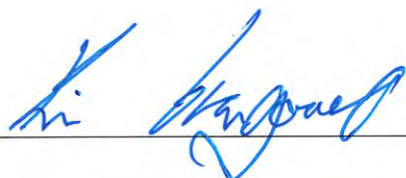
For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud. Dette er relevant for funktionærlignende ansættelsesforhold, jf. bilag 6".

Herefter bliver sidste afsnit efter stk. 3 til sidste afsnit efter stk. 4.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Fællesoverenskomsten, § 24 indsættes før sidste sætning i bestemmelsen inden § 25:

”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.”

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Arbejde på havvindmøller

Fællesoverenskomsten indeholder i dag en bestemmelse i Bilag 2, stk. 5 om, at virksomheden og en tillidsrepræsentant efter reglerne i Fællesbestemmelser § 2, stk. 2, litra b c, kan fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Parterne er enige om at udvide disse bestemmelser, så de også gælder for arbejde på kystnære havvindmøller samt for tilknyttet arbejde, der foregår på land.

Parterne er i den forbindelse enige om at tilpasse Fællesoverenskomstens Bilag 2, stk. 5, således, at en virksomhed og tillidsrepræsentant – for arbejde på kystnære, havvindmøller, ikke kystnære havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land – efter reglen i Fællesbestemmelser § 2, stk. 2, litra b, kan fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Som følge heraf erstattes teksten i Bilag 2, stk. 5, af følgende tekst:

”Stk. 5 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant efter reglen i § 2, stk. 2, litra c, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne regel gælder for arbejde på havvindmøller (såvel kystnære havvindmøller som ikke kystnære havvindmøller), samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Bemærkning: Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet godkender nedenstående bestemmelse, vil den erstatte ovenstående afsnit, hvor virksomheden skal søge om dispensation.

En virksomhed og en tillidsrepræsentant kan, efter reglen i § 2, stk. 2, litra c, fravige Fællesoverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne regel gælder for arbejde på havvindmøller (såvel kystnære havvindmøller som ikke kystnære havvindmøller), samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.


Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.”

Ovenstående ordning er, jf. bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 18, til ansatte på overenskomsterne mellem DIO II og 3F Transportgruppen, som bliver ny **bilag 32** i Fællesoverenskomsten med følgende tekst:

"Bilag 32 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 dagpengeregler.
- 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 § 18 (mellem stk. 4 og anmærkningen):

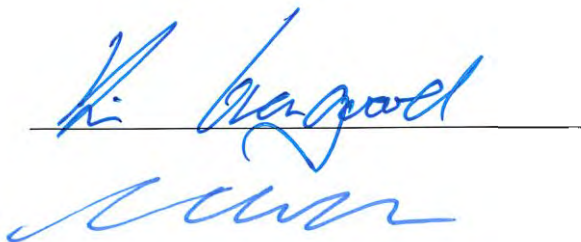
”Der henvises til **bilag 32** (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)”

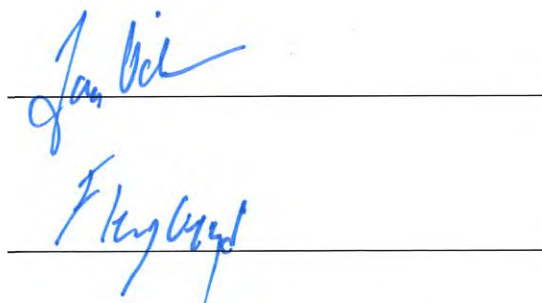
Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport











PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om databeskyttelse

Parterne er enige om snarest efter overenskomstens vedtagelse at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

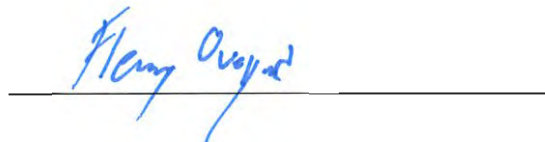
Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Udvalget skal senest den 1. oktober 2023 afslutte sit arbejde med henblik på, at udvalgets indstillinger kan implementeres i overenskomstperioden.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 Fællesoverenskomstens § 24 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Fællesoverenskomstens § 24, afsnit 7, 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:"*

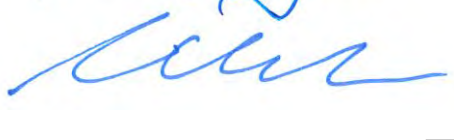
Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

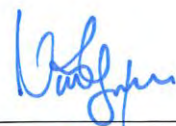
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

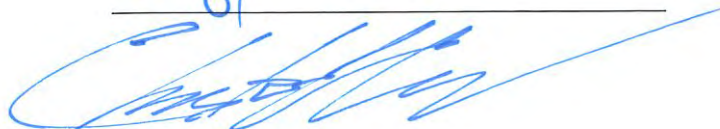
København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



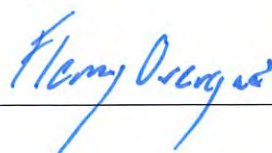






For 3F Transport







FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 18

PROTOKOLLAT

om

Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter

Det er i Fællesoverenskomstens § 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 Fællesoverenskomstens § 1, stk. 10, litra B:

"Note:

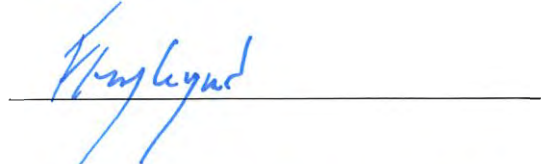
Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Fællesoverenskomstens § 1, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).

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

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

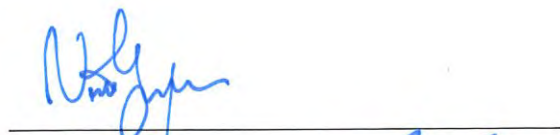
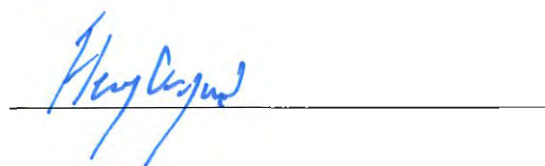
Transportudgiften dækkes af forbundet.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 Fællesoverenskomstens område.

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

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

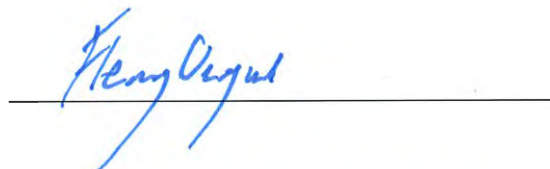
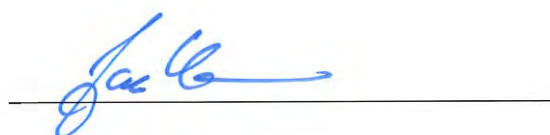
Parterne aftaler desuden nærmere om opstarten og afslutningen på udvalgsarbejdet.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Omkostninger i firmapensionsordninger

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

En gang årligt afholdes mellem 3F Transport og DIO II et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

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

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

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

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

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

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

København, den 1. marts 2023

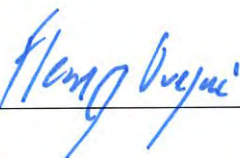
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens § 32, stk. 2, i afsnit om "Bidrag til fonden næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:


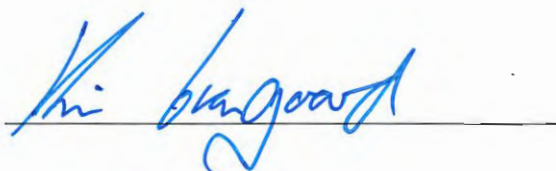
"Fonden tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

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. protokollet 23 om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser."

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser

Overenskomstparterne ønsker at understøtte uddannelse af lærlinge til transport- og logistikbranchen. Der er enighed om, at lærlinges obligatoriske studierejse er et vigtigt element i at uddanne kvalificerede faglærte til branchen.

Parterne er derfor enige om, at det beløb, som virksomheden betaler i forbindelse med lærlingens obligatoriske studierejse til et andet land, hæves med kr. 1.000.

Der er ligeledes enighed om, at denne forøgede udgift for virksomheden finansieres gennem et tilskud fra HTUS. Parterne er i den forbindelse enige om, at der reserveres 3 mio. kr. årligt fra HTUS til at tiltrække og fremme unges tilgang til brancherne, herunder dække den forøgede udgift til lærlinges obligatoriske studierejse og administration af ordningen, jf. protokollet 22 om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

Den nuværende § 8, stk. 5, i Lærlingeoverenskomsten i Fællesoverenskomsten erstattes med følgende:

”Stk. 5. Svendeproegebyr og udgifter til studierejse mv.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler mv. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 4.500. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.


Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeproeve.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til at sådanne refusionsordninger vedtages.”

København, den 1. marts 2023

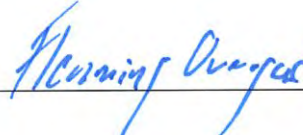
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Fællesoverenskomsten 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 Fællesoverenskomstens § 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)

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. § 24.

Stk. 4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 11.

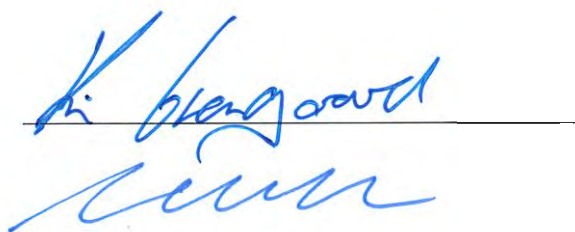
Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

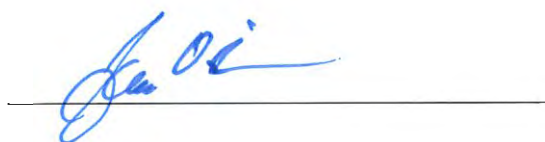
Stk. 5. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 3.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 Fællesoverenskomstens bilag 12, 13 og 16 udgår og 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.

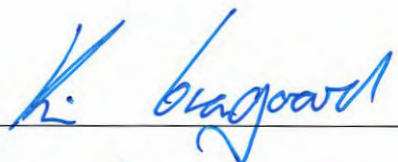
Parterne finder, at støttemulighederne fra de fælles overenskomstfonde bør bruges til at skabe incitamentet til at styrke uddannelsesniveaet i branchen.


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 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI









For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn

Gennem de seneste overenskomstforhandlinger har værdien af andre lønelementer end normalt-lønnen været stigende. Den angivne timeløn i overenskomstens bilag 1 er derfor ikke identisk med overenskomstens samlede timeløn.

For eksisterende medarbejdere og ansøgere, der søger ansættelse inden for overenskomsten, kan det være en udfordring at få let tilgængelige oplysninger om, hvad den samlede timeløn inklusiv alle løndelev, herunder særlig opsparing og pension, udgør. I forbindelse med rekruttering af medarbejdere kan det for arbejdsgiverne også være fordelagtigt at kunne påvise overenskomstens samlede timeløn.

På denne baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, der har til formål at udarbejde konkrete forslag til, hvordan parterne kan tydeliggøre overenskomsternes samlede timeløn.

Parterne er herunder enige om, at udvalget skal udarbejde et oplæg til en fælles onlineberegner af den samlede timeløn i parternes overenskomster på transportområdet.

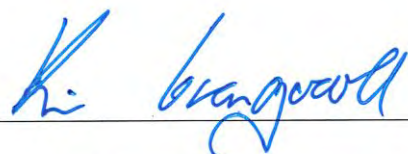
Udvalgsarbejdet skal være tilendebragt ved udgangen af december 2023.

Aftaleparterne stiller sekretariatsbistand til rådighed for udvalget.

Der er enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til udvalgsarbejdet kan søges tilvejebragt gennem ansøgning til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



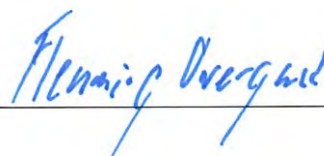






For 3F Transport







FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 27

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om lønstruktur

Parterne har drøftet en række forhold vedrørende lønstrukturen på parternes overenskomst-områder.

Parterne er enige om, at lønstrukturen gennem tiden har udviklet sig på en måde, så antallet af lønelementer og tillæg indebærer, at aflønningen bliver mere kompliceret at overskue for både medarbejdere og virksomheder.

På denne baggrund er parterne enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden. Udvalget skal drøfte, om den klarhed og enkelthed, der er et kendetegn ved normallønssystemet, er under pres på grund af den måde, overenskomsten har udviklet sig på.

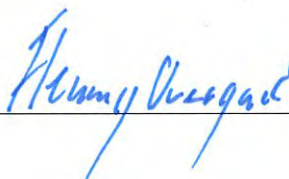

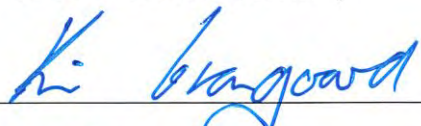
I forbindelse med sit arbejde skal udvalget lægge grunden for, at Hovedudvalget forud for næste overenskomstfornyelse kan føre en drøftelse om en eventuel videreudvikling og forsimpning af overenskomstens lønmodel. I dette arbejde kan udvalget inddrage elementer som f.eks. særlig opsparring.

Udvalgsarbejdet påbegyndes snarest efter overenskomstens ikrafttrædelse og forventes afsluttet medio 2024.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II 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 Fællesoverenskomstens § 1, stk. 3, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

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

Det eksisterende 2. afsnit i Fællesoverenskomstens § 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 Fællesoverenskomstens § 1, stk. 7, 1. afsnit, tilføjes derfor:

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

Som nyt 2. afsnit i Fællesoverenskomstens § 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 skiftent-

de 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.

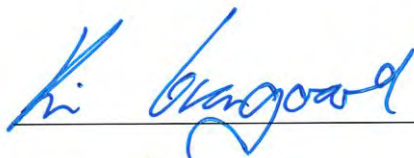
Mødet planlægges i øvrigt under hensyn til virksomhedens driftsmæssige forhold.”

Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3 osv.

København, den 1. marts 2023

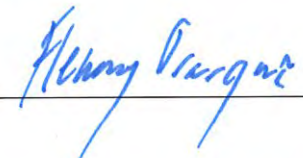
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Overførsel af ferie

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Fællesoverenskomst.

Parterne er enige om at lempe på de nuværende regler i Fællesoverenskomst, Bilag 11. Ferie for derved at nærme sig ferielovens bestemmelser.

Parterne er derfor enige om, at Fællesoverenskomst, Bilag 11. 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 og 2 under overskriften "Overført ferie" i Fællesoverenskomst, Bilag A. Aftale om overførsel af ferie, 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 Fællesoverenskomst, 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. Medarbejderen bliver feriehindret som følge af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov i 2 dage op til ferieafholdelsesperiodens udløb og afholder kun 23 feriedage. Medarbejderen kan derfor overføre 12 feriedage til næste ferieafholdelsesperiode.

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 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Digitale kompetencer

Overenskomstparterne ønsker at styrke fokus på de grundlæggende færdigheder, så medarbejderne har kompetencer til at medvirke til den grønne og digitale omstilling, som finder sted på alle jobområder. I den forbindelse ønsker parterne at understøtte gennemførelse af flere screeninger forud for FVU-undervisning.


Det indstilles til bestyrelsen for HTSK-fonden, at støttesatsen til deltagelse i FVU-screening hæves, så der tages højde for, at der ikke er adgang til Statens Voksenuddannelsesstøtte (SVU) ved en sådan screening.

Støtten knytter sig fortsat til de maksimalt fire timer, som er beskrevet i Fællesbestemmelser § 31, stk. 4, litra B, andet afsnit.


København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport















PROTOKOLLAT

om

Opsøgende uddannelsestjeneste

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens bilag 17 ændres til:

"Parterne vil videreføre og udvide konsulenttjenesten til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.


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

Tjenesten skal finansieres af midler fra HTSK-fonden eller andre fonde."

København, den 1. marts 2023

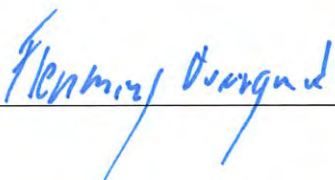
For DI Overenskomst II v/DI

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 Fællesoverenskomstens § 1, stk. 12, 13, 14 og 15.

Der indsættes i Fællesoverenskomsten følgende nye bilag:

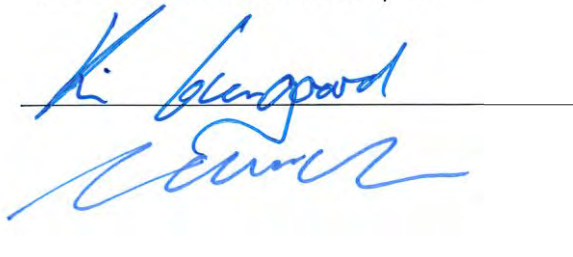
"Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

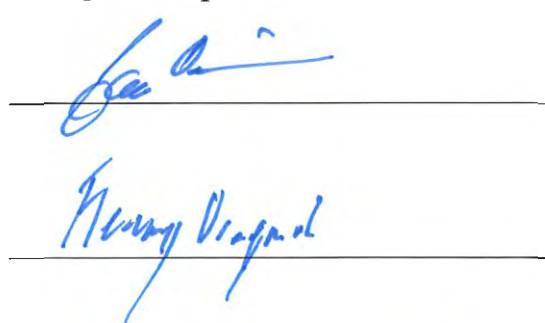
Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og parternes konsulenttjeneste, jf. Fællesoverenskomstens bilag om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste [nuværende bilag 17]. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport











PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde om forenklet lønstruktur for lærlinge

Parterne er enige om at gennemføre et udvalgsarbejde, som i overenskomstperioden skal arbejde med en model for en forenklet lønstruktur for lærlinge, som er beskrevet i Lærlingeoverenskomstens § 8, stk. 1, i Fællesoverenskomsten.

Forenklingen kan bl.a. bestå i, at lærlinges løn fremover reguleres én gang årligt f.eks. pr. 1. marts i stedet for i dag, hvor der typisk er to reguleringer årligt. Forenklingen kan ligeledes bestå i en tydeliggørelse af principperne for indplacering af lærlinge.

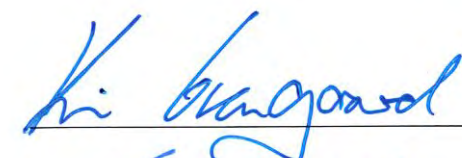
Modellen skal tilstræbe en økonomisk neutral omlægning af lønsatserne.

Udvalget skal afslutte sit arbejde senest den 1. juni 2024.

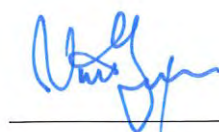
København, den 1. marts 2023

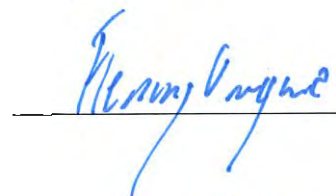
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport













PROTOKOLLAT

om

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

Parterne er enige om, der til § 31, stk. 4, i overenskomstens Fællesbestemmelser 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.*

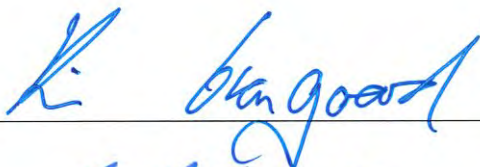
Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.


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 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI









For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Arbejdstid

Parterne er enige om at indføre en ny bestemmelse om alternativ arbejdstidstilrettelæggelse som ny § 3 a i Fællesoverenskomsten med følgende ordlyd:

”§ 3 a. Alternativ arbejdstidsplanlægning

I stedet for arbejdstidsreglerne i § 3 kan arbejdstiden - for hele eller dele af virksomheden - planlægges efter denne bestemmelse.

Stk. 1. Den normale arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer kan placeres på op til 5 ugentlige arbejdsdage. Arbejdstiden kan placeres på alle ugens dage, samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage i tidsrummet fra kl. 06.00 – 18.00. Der skal sikres to sammenhængende fridage om ugen. Hver 4. uge skal fridagene placeres lørdag og søndag.

Ingen arbejdsdag kan være under 6 timer eller over 9,25 timer.

Medarbejdere, der arbejder efter denne bestemmelse, modtager et fleksibilitetstillæg, der udgør kr. 4,10 pr. time samt særligt tillæg for arbejde på lørdage, søndage, sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 4.

Stk. 2. Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden skal fremgå af en arbejdstidsplan, der minimum er gældende for en periode på 4 uger. Arbejdstidsplanen skal foreligge senest 14 dage før den første dag i planen. Af arbejdstidsplanen skal det fremgå, hvilke dage der er arbejdsdage, arbejdstidens start- og sluttidspunkt, samt hvilke dage der er fridage.

Sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en sønehelligdag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 7,4 timer for hver sønehelligdag og overenskomstmæssig fridag.

Antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen reduceres ved at placere et antal fridage - ud over de to ugentlige fridage, jf. stk. 1 - i arbejdstidsplanen, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, der falder på en af ugens første fem hverdage, i den periode arbejdstidsplanen er gældende for.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på en anden arbejdsdag i arbejdstidsplanen.

Reduktionen af den samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen foretages i den uge, hvor fridagen placeres, således at den samlede arbejdstid i ugen reduceres med 7,4 time pr. fridag.

Særligt for deltidsansatte

For deltidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid for hver søgnehelligdag og overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første 5 hverdage, i arbejdstidsplanen. Reduktionen foretages alene som timer i den deltidsansattes samlede antal arbejdstimer i arbejdstidsplanen.

Hvis den deltidsansattes arbejdstid normalt er placeret på 5 dage, skal antallet af arbejdsdage endvidere reduceres på samme måde som for fuldtidsansatte.

Ændring af den planlagte arbejdstid

Arbejdsgiveren kan alene ændre en allerede fastlagt arbejdstidsplan, når driftsmæssige forhold, herunder medarbejderes sygdom, udeblivelse og andre for arbejdsgiver uforudsigelige forhold, taler herfor. Arbejdsgiveren skal til enhver tid iagttage et varsel på minimum 5 x 24 timer til en kalenderuges udgang. Såfremt arbejdstiden ændres med et kortere varsel, betales et tillæg for den ændrede arbejdstid, svarende til overarbejdsbetaling, jf. særlige bestemmelser for hhv. lagermedarbejdere og chauffører.

Stk. 4. Særlig honorering for arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Udover det i stk. 1 anførte fleksibilitetstillæg honoreres medarbejderen for de timer, hvor medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage. Medarbejderen kan vælge mellem en af følgende to modeller:

- a. Arbejde på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på kr. 80,10 pr. time.
- b. For hver time medarbejderen arbejder på lørdage, søndage, søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, opspares der 30 minutters frihed i en timebank.

Opsparede timer kan afholdes i hele dage eller som timer. Afholdelsen af timer opsparet i timebanken aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Såfremt medarbejderen forgæves har forsøgt at aftale afholdelse af opsparede timer med virksomheden, kan medarbejderen varsle afholdelse af opsparede timer. Medarbejderen skal i den forbindelse iagttage et varsel på mindst 14 kalenderdage. Ved fratrædelse opgøres saldoen og eventuel overskud udbetales. Opsparede timer kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Placeres arbejdstiden således, at arbejdsdagen helt eller delvist starter eller slutter uden for tidsrummet 06.00 – 18.00, betales herudover tillæg i henhold til § 7.

Stk. 5. Generelle bestemmelser

Etablering af og overgang til arbejde efter denne bestemmelse skal af arbejdsgiveren varsles med mindst 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales. Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, der ansættes til arbejde efter denne bestemmelse.

Ved overgang til arbejdstidstilrettelæggelse efter § 3, skal medarbejderen have et varsel på 14 dage til en kalenderuges begyndelse, medmindre andet aftales.

Denne bestemmelse gælder også for medarbejdere, der er ansat på deltid efter § 4.

Arbejdstilrettelæggelse efter denne bestemmelse kan ikke kombineres med lokalaftaler vedrørende særlig arbejdstidstilrettelæggelse i bilag 2.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at der optages lokale drøftelser om arbejdstid og arbejdstidsplanlægning, således at arbejdstiden placeres mest hensigtsmæssigt i relation til de lokale forhold.

Såfremt en medarbejder måtte ønske fritagelse for at arbejde i weekenden, kan medarbejderen anmode arbejdsgiveren om en drøftelse herom. Medarbejderen kan kræve, at tillidsrepræsentanten deltager i mødet.

Det påhviler virksomheden at udlevere et bilag til lønsedlen, der oplyser om arbejdstidens begyndelse og afslutning, de enkelte dage i lønperioden, antallet af normaltimer og overtimer samt overenskomstmæssige tillæg i forbindelse med indtjeningen.

Virksomheden skal i forbindelse med medarbejderens fratrædelse opgøre arbejdstiden i arbejdstidsplanen. Eventuelle underskudstimer betales med almindelig timeløn. Eventuelle overskudstimer betales med timeløn inklusive sædvanlig overtidsbetaling.”

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

Om

Udvalgsarbejde vedrørende uddannelse for havnearbejdere

Udviklingen på de danske havne, herunder i forhold til automatisering og internationalisering, stiller ændrede krav til havnearbejderen kompetencer og uddannelse.

Parterne er derfor enige om at igangsætte et udvalgsarbejde, der kan belyse, hvordan de nuværende havnearbejdere kan fastholde og udvikle deres job, herunder belyse mulighederne for tilrettelæggelse af uddannelsesforløb for havnearbejdere beskæftiget i hele Danmark.

Parterne er i den forbindelse enige om, at der i udvalgsarbejdet skal være et særligt fokus på sikkerhed i arbejdet som havnearbejder, herunder den almene kvalificering på grundlæggende niveau, der er en forudsætning for at agere sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

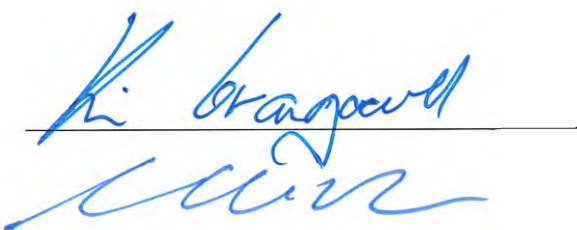
Udvalget skal dertil undersøge, hvilke muligheder der i regi af TUR er for at synliggøre eksisterende og eventuelt nye uddannelsesmuligheder for virksomheder og medarbejdere i branchen, samt hvordan der inden for kursusmulighederne i FVU og AMU kan sikres en koordineret uddannelsesindsats på området.

Parterne stiller sekretariatsbistand til rådighed for udvalget.

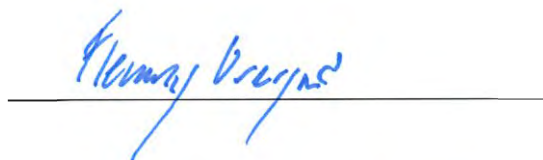
Der er endvidere enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til udvalgsarbejdet kan søges tilvejebragt gennem ansøgning til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Transport



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

om

Tilskud til dækning af medarbejdernes løntab

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

§ 31, stk. 3, i Fællesbestemmelser 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 § 31, 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".

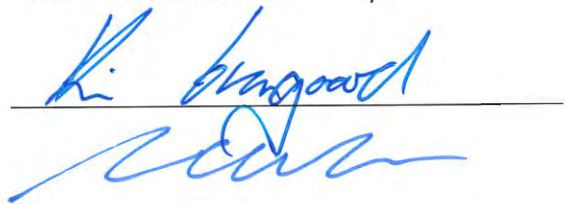
Der indsættes desuden i overenskomstens nuværende bilag 15, stk. 5, efter sidste afsnit følgende:

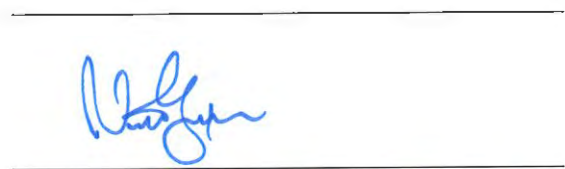
"Overenskomstparterne er enige om, at hvis HTSK-fondens midler ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Parterne er yderligere enige om, at

tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.”

København, den . 1. marts 2023

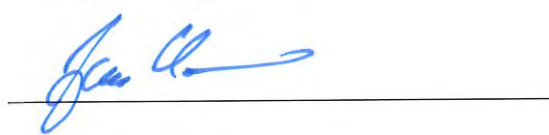
For DI Overenskomst II v/DI

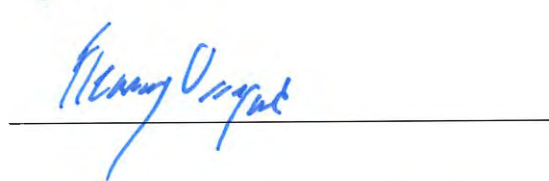






For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Adgang til ansættelse på deltid

Parterne er enige om, at Fællesoverenskomstens eksisterende bilag 2, stk. 6, udgår og erstattes af en ny § 4 under overenskomstens Fællesbestemmelser med nedenstående ordlyd. Den nuværende § 4 om Frihed/feriefridage bliver herefter § 5 og så fremdeles.

”§ 4. Deltidsansættelse

Stk. 1. Allerede ansatte

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

Stk. 2. Nyansatte

Der kan i forbindelse med nyansættelse træffes aftale om beskæftigelse på deltid.

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

For nyansatte deltidsbeskæftigede gælder, at medarbejderen kan opsige sit ansættelsesforhold uden yderligere varsel, når den pågældende tilbydes ansættelse på et højere timetal hos en anden arbejdsgiver.

Stk. 3. Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid skal udgøre mindst 15 timer.

For medarbejdere, der ved siden af ansættelsen er studerende, der modtager SU, folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister og lignende medarbejdergrupper, skal den ugentlige arbejdstid udgøre mindst 8 timer.

Den ugentlige arbejdstid kan opgøres ugentligt eller over en referenceperiode på op til 8 uger. Medarbejderens arbejdstid i referenceperioden skal planlægges med et timetal, der svarer til den aftalte ugentlige arbejdstid gange antallet af uger i referenceperioden.

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

deltidsbeskæftigedes arbejdstid planlægges efter Fællesbestemmelser § 3 a, planlægges arbejdstiden dog i henhold til de deri beskrevne regler.

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 fuldtidsansatte.

Deltidsbeskæftigede er berettigede til samme tillæg for arbejde på forskudt tid, jf. Fællesbestemmelser § 7, som fuldtidsbeskæftigede.


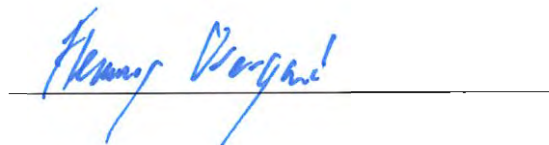
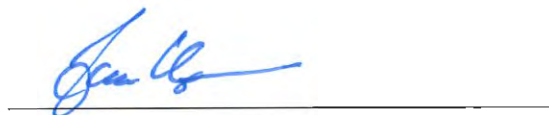
Overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den planlagte daglige arbejdstid, der fastsættes i vagtplanen, afregnes efter de almindelige regler herom.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse på vikarer, der antages til arbejde gennem vikarbureauer, medmindre andet aftales lokalt, jf. dette bilag indledningsafsnit.”

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 6. 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.

§ 7. Forskudt tid

Aftensatsen forhøjes til
kr. 39,30 pr. 1. marts 2023, og
kr. 40,65 pr. 1. marts 2024

Natsatsen forhøjes til
kr. 89,25 pr. 1. marts 2023, og
kr. 92,35 pr. 1. marts 2024

Morgensatsen forhøjes til
kr. 46,20 pr. 1. marts 2023, og
kr. 47,80 pr. 1. marts 2024

§ 8. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør
kr. 142,95 pr. 1. marts 2023, og
kr. 148,70 pr. 1. marts 2024

Bilag 21. Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshorearbejde

I § 3, stk. 2, forhøjes satsen til kr. 42,90 pr. 1. marts 2023 og kr. 44,40 pr. 1. marts 2024.

Fællesordning for arbejde i holddrift

Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 4,5 pct. pr. 1. marts 2023 og med 3,5 pct. pr. 1. marts 2024.

Særlige bestemmelser for havnearbejdere

I §6, stk. 2, forhøjes:

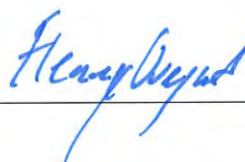
- a) pr. 1. marts 2023 med 44 kr. til 594 kr.
- b) pr. 1. marts 2023 med 50 kr. til 680 kr.
- c) pr. 1. marts 2023 med 55 kr. til 750 kr.

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

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport



FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 40

PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

I Fællesoverenskomsten, "Bilag 10. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing", ændres stk. 2, under overskriften "Særlig opsparing" (afsnit 2-5) til følgende:

"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 8, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 6, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 6, 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 § 6.

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

- Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO II 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."*

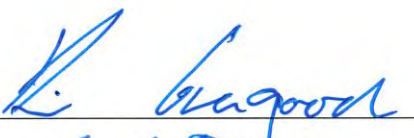
Samtidig ændres "4 %" til "4 % (fra 1. marts 2024 6 %)" i bemærkningen til stk. 2 de to steder, hvor satsen optræder i teksten.

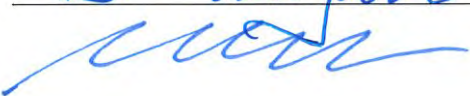
Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

København, den 1. marts 2023

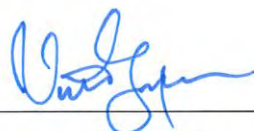
For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport













FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 41

PROTOKOLLAT

om

Løn til lærlinge

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

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

	1. marts 2023	1. marts 2024
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 106,96	kr. 110,71
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 94,92	kr. 98,24
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 84,11	kr. 87,06

Disponent

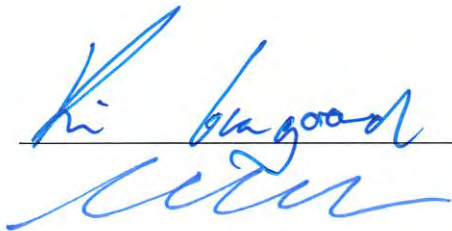
	1. marts 2023	1. marts 2024
På disponentspecialet, sidste uddannelsestrin betales :	kr. 113,49	kr. 117,46

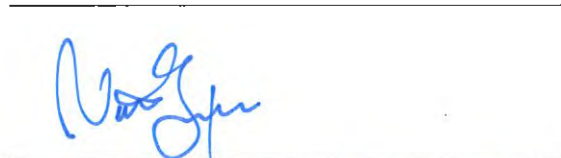
Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

	1. marts 2023	1. marts 2024
EGU-elever aflønnes med:	kr. 73,92	kr. 76,51

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI







For 3F Transport







PROTOKOLLAT

om

Lærlinges ret til årlig lønforhandling

Parterne er enige om, at lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

København, den 1. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI

For 3F Transport







