

## Taxikørsel overenskomst

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Taxikørsel overenskomst 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 overenskomstparterers 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.

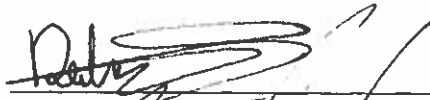
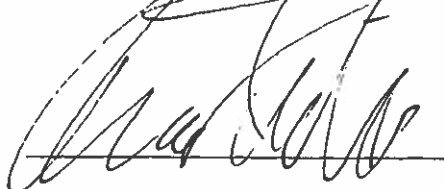
Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

- 0 Forsideprotokollat
- 1 Protokollat om Pensionssatser
- 2 Protokollat om Nye regler og rammer vedr. natarbejde
- 3 Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)
- 4 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
- 5 Protokollat om Pensionsoverførsel
- 6 Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov
- 7 Protokollat om Ændring af bestemmelser om barsel
- 8 Protokollat om Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter
- 9 Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentantens rolle
- 10 Protokollat om Overførsel af ferie
- 11 Protokollat om lønforhold og betalingssatser
- 12 Protokollat om Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder
- 13 Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
- 14 Protokollat om Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 10
- 15 Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdstid og lønsammensætning
- 16 Protokollat om Tilslutning til diverse protokollater

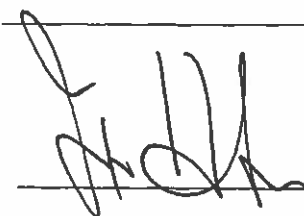
Herefter udestår ingen krav mellem parterne

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For 3F Transport

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

om

**Pensionssatser**

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Taxikørsel overenskomstens § 8, stk. 2.

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.

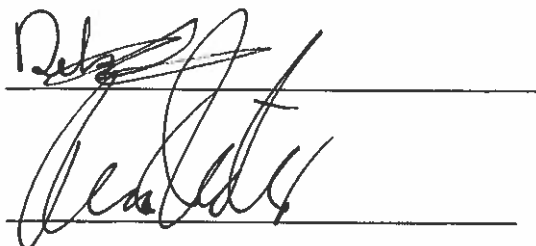
På den baggrund indsættes i Taxikørsel overenskomstens § 8, stk. 2 følgende i forlængelse af det nuværende afsnittet:

*"Ændring pr. den 1. juni 2023:*

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

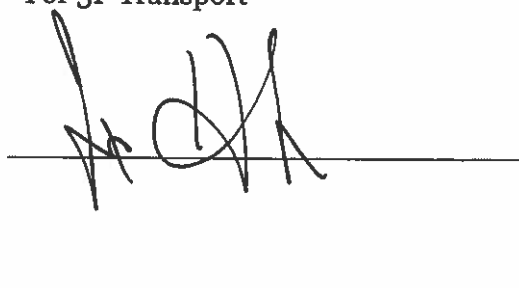
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more stylized and the bottom one is more legible.

For 3F Transport



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is more stylized and the bottom one is more legible.

## PROTOKOLLAT

om

### Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde i Taxikørsel overenskomsten.

I bilag 6 til Taxikørsel overenskomsten indsættes et nyt stk. 1 og 2. Som en følge heraf rykkes de nuværende stk. 1-3, så de bliver til stk. 3-5.

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 kontrol 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 6 til Taxikørsel overenskomsten indsættes et nyt stk. 2 med følgende tekst, hvis forudsætningerne er opfyldte:

#### ***"Stk. 2. Gravides natarbejde***

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

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

Note: For så vidt angår ovenstående ændringer og tilføjelser til Bilag 6 til Taxikørsel overenskomsten henvises endvidere til Protokollat om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde.

Protokollatet er gældende fra 1. marts 2024.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

~~Debra~~  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

For 3F Transport

~~John~~  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

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

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

Parterne er enige om, at aftalen til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Taxikørsel overenskomsten.

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

Parterne er enige om, at Taxikørsel overenskomsten 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 Taxikørsel overenskomsten.

Parterne er enige om at indsætte følgende formulering som et nyt bilag 1 i Taxikørsel overenskomsten.

#### **§ 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.

#### **§ 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 tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt.	Individuelt	1 måned
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage



H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens 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, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven.	Individuelt	7 kalenderdage
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/værtsmedlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.	Individuelt	Inden afrejse

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

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

**Stk. 2.** Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende 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 Taxikørsel overenskomsten 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

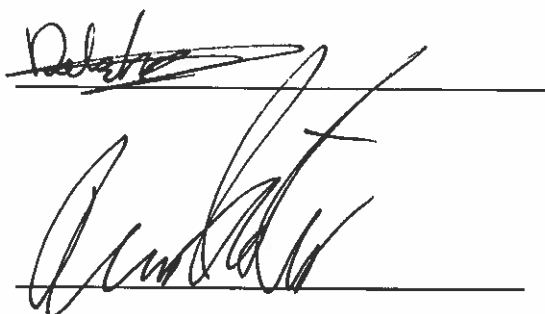
Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiver kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 4 og 7 på anmodning fra medarbejderen.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

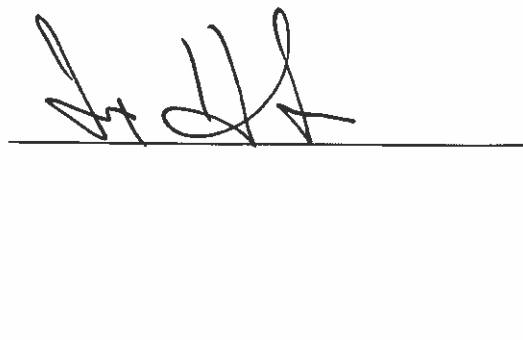
København, den 14. marts 2023.

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive signature, and the bottom signature is a more stylized, blocky signature.

For 3F Transport



Two handwritten signatures are written over two horizontal lines. The top signature is a cursive signature, and the bottom signature is a more stylized, blocky signature.

## PROTOKOLLAT

om

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

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

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

Parterne er således enige om, at der som nyt *stk. 2 i § 11* i Taxikørsel overenskomsten indsættes følgende tekst:

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

*Det kan således aftales, at:*

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

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

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

*Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.*

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


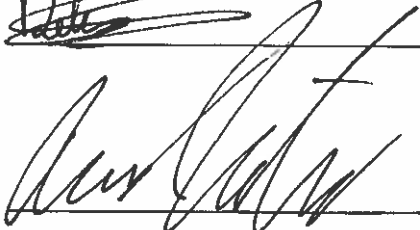
*Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".*

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

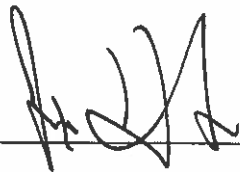
Herefter bliver nuværende § 11, stk. 2 til stk. 3 og så fremdeles.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For 3F Transport

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

om

**Pensionsoverførsel**

Parterne er enige om, at der som nyt stk. 2 i § 8 i Taxikørsel overenskomsten indsættes:

***"Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark***

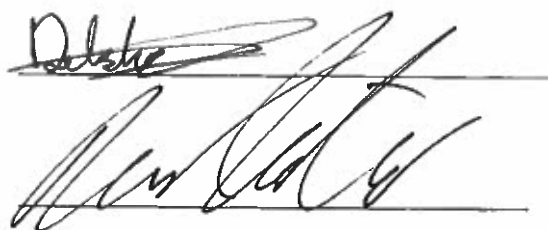
*Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger,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

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

Herefter bliver nuværende § 8, stk. 2 til stk. 3 og så fremdeles.

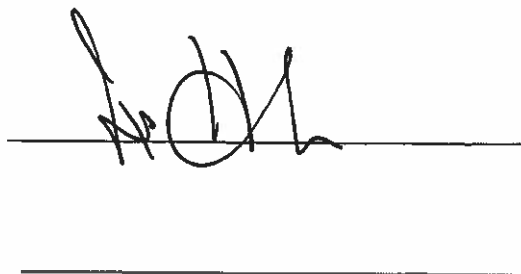
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on a horizontal line.

For 3F Transport



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on a horizontal line.

**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 Taxikørsel overenskomstens § 13 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der Taxikørselsoverenskomstens § 13, stk. 6, sidste afsnit, tilføjes følgende:

*"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:  
Under de 10 ugers orlov efter § 13, stk. 6 første afsnit, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:"*


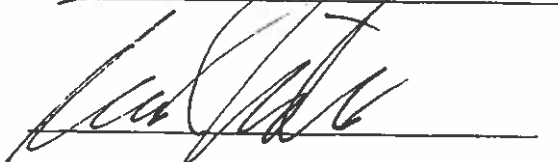
Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i ovennævnte bestemmelse ændres til følgende:

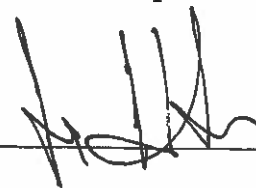
Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## PROTOKOLLAT

om

### Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i Taxikørsel overenskomsten 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 Taxikørsel overenskomstens § 13 tilføjes følgende:

#### **" § 13 . 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: barselsorlov).*

*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, ned sættes betaling til medarbejderen tilsvarende.*

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

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

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

##### **Stk. 3.**

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

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

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

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

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

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

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

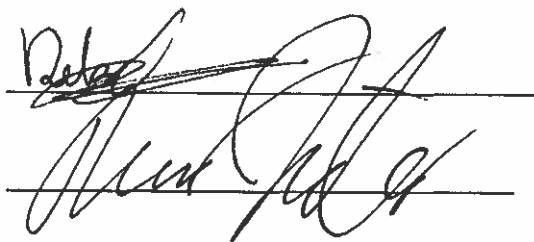
Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

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

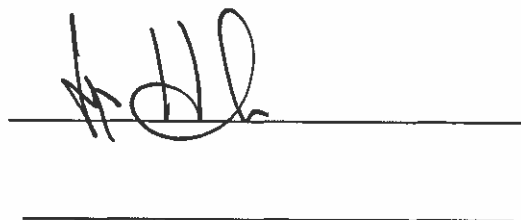
**Stk. 5.** Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 2, stk. 2.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



**PROTOKOLLAT**

om

**Forståelse af bestemmelser om vederlag til tillidsrepræsentanter**

Det er i Taxikørsel overenskomstens § 15, 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 Taxikørsel overenskomsten § 15, stk. 10, litra B:

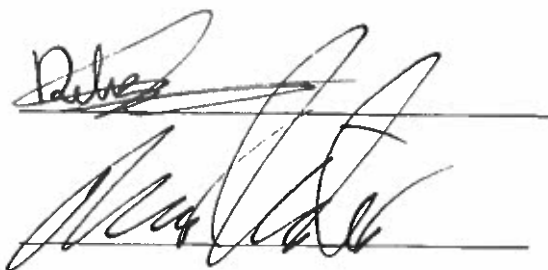
*"Note:*

*Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 15, stk. 10, litra B, finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem bidrag til Handels- og Transportsektoren Uddannelses- og Samarbejdsfond (HTUS).*

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

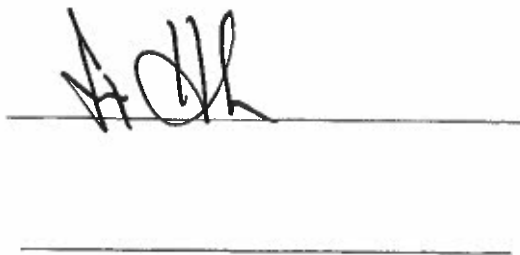
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, positioned over two horizontal lines.

For 3F Transport



A handwritten signature in black ink, positioned over two horizontal lines.

## 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 Taxikørsel overenskomsten § 15, stk. 2, som nyt 2. afsnit, med følgende ordlyd:

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

#### 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 lattes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

I Taxikørsel overenskomsten § 15, stk. 7, 1. afsnit, tilføjes derfor:

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

Som nyt 2. afsnit i Taxikørsel overenskomsten § 15, stk. 9, litra C, indføres følgende:

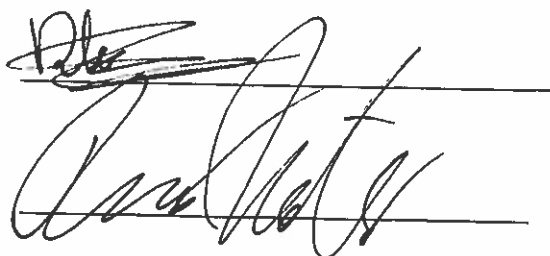
*"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af 3F. På virksomheder med skiftende arbejdssteder eller mobile medarbejdere tilstræbes det, at nye medarbejdere får lejlighed til at møde tillidsrepræsentanten. Kan dette ikke lade sig gøre, kan mødet afholdes digitalt. Der kan træffes lokalaftale om andre ordninger."*

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

Det nuværende afsnit 2 bliver herefter til afsnit 3 osv.

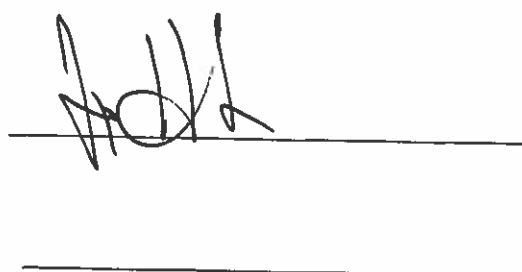
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Handwritten signature of a representative for DI Overenskomst I v/DI, written over two horizontal lines.

For 3F Transport



Handwritten signature of a representative for 3F Transport, written over two horizontal lines.

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Overførsel af ferie**

Parterne har drøftet begrænsningerne for overførsel af ferie i Taxikørsel overenskomsten.

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

Parterne er derfor enige om, at Taxikørsel overenskomstens § 11, 6. afsnit, erstattes af følgende:

*"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.*

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

Parterne er enige om, at punkt 1, til "Bilag A. aftale om overførsel af ferien 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 Taxikørsel overenskomsten, 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 ferie 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 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

~~Dele~~  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For 3F Transport

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**Taxikørsel overenskomsten**

**§ 4. Provisionsløn**

Et nyt stk. 2 bliver indført i Taxikørsel overenskomstens § 4:

*"stk. 2 månedligt tillæg*

*pr. 1. marts 2023 betales et månedligt tillæg på kr. 961, 98 pr. måned*

*pr. 1. marts 2024 forhøjes det månedligt tillæg med kr. 921, 89 pr. måned".*

**§ 5. Timeløn**

Et nyt stk. 3 bliver indført i Taxikørsel overenskomstens § 5:

*"månedligt tillæg*

*pr. 1. marts 2023 betales et månedligt tillæg på kr. 961, 98 pr. måned*

*pr. 1. marts 2024 forhøjes det månedligt tillæg med kr. 921, 89 pr. måned".*


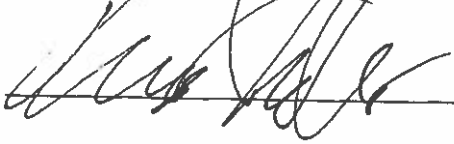
Herefter bliver det nuværende stk. 3 til stk. 4 og så fremdeles.

**§ 11, stk. 2. 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 7,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For 3F Transport

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## PROTOKOLLAT

om

### Særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

I Taxikørsel overenskomsten § 11, stk. 2 ændres afsnit 5 under anmærkningen til følgende til følgende:

*"Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 11, stk. 2, fraregnet 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint).*

*Virksomhederne kan kræve optrapning af bidraget til særlig opsparing. For så vidt angår de 2,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 4,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

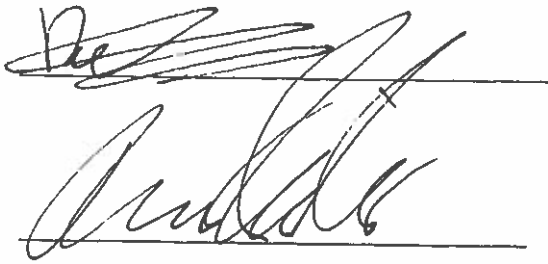
- *Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 0,5 pct. (fra 1. marts 2024 1,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.*
- *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 2,0 pct.) i bidrag til særlig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

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

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

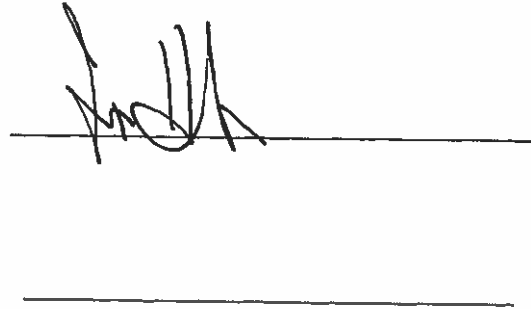
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The first signature is a stylized, cursive name. The second signature is also cursive and appears to be a different name or a variation of the first.

For 3F Transport



A single handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is cursive and appears to be a name.

**PROTOKOLLAT**

om

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

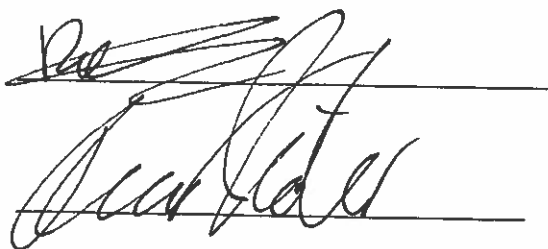
Parterne er enige om, at Taxikørsel overenskomstens § 22, stk. 2, i "afsnit om bidrag til fonden" næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

*"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. protokolat 23 om Støtte til lærlinges obligatoriske studierejser."*

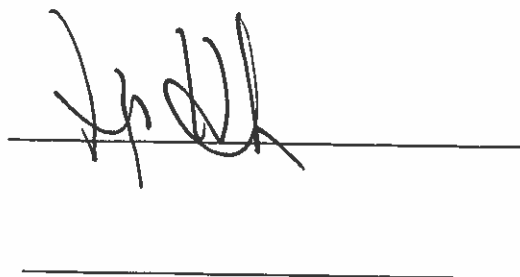
København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on a horizontal line.

For 3F Transport



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, on a horizontal line.

## PROTOKOLLAT

om

### Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 10

Parterne er enige om en fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse, jf. § 10, til ansatte på Taxikørsel overenskomsten.

Parterne er derudover enige om, at erstatte overenskomstens nuværende bilag 13 i Taxikørsel overenskomsten med følgende tekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. Medarbejderen på grund af gældende regler er afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke er omfattet af de danske 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."*

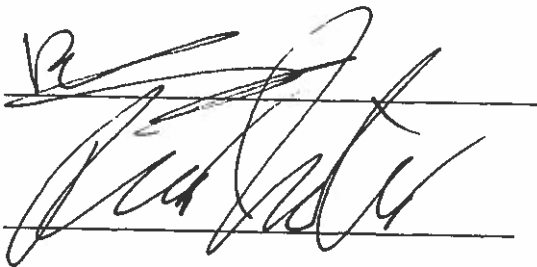
Derudover tilføjes der følgende til Taxikørsel overenskomstens § 10 (mellem stk. 4 og anmærkingen):

*"Der henvises til bilag 13 (Parternes fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse)"*

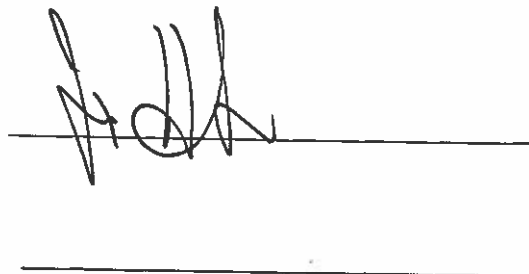
Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



## **TAXIKØRSEL OVERENSKOMST**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 15**

### **PROTOKOLLAT**

**om**

#### **Udvalgsarbejde om udvikling af Taxikørsel overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og løn**

Parterne drøftede Taxikørsel overenskomstens bestemmelser om arbejdstid og løn, navnlig overenskomstens § 2 og § 4.

Parterne er enige om, at udvikling og evt. ændring af disse bestemmelser, under de rette forudsætninger, kan være til gavn for virksomheder og medarbejdere.

Parterne er på denne baggrund enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden. Udvalget skal drøfte, om der kan ske udvikling og ændring af Taxikørsel overenskomstens § 2 og/eller § 4, således at dette både skaber fleksibilitet for virksomhederne og tryghed for medarbejderne.

I forbindelse med OK2023 drøftede overenskomtparterne muligheden for, at udvikle lønbestemmelsen således, at overenskomstens præstationslønsэлеment (nu provision) først blev aktiveret ved opnåelse af nærmere fastsatte individuelle mål for den enkelte medarbejder. Parterne drøftede også muligheden for at gentænke overenskomstens opgørelse af arbejdstid, således at arbejdstiden fremover opgøres i antal vagter og i mindre grad en månedlig arbejdstid.

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet bør tage sit afsæt i overenskomtparternes drøftelser i forbindelse med OK2023 og at udvalget suppleres af repræsentanter fra virksomhederne og medarbejderne. Udvalgets sammensætning aftales i øvrigt parterne imellem.

Såfremt udvalget opnår enighed kan parterne indgå bindende aftale herom i overenskomstperioden. I den forbindelse nævnes, at det månedlige løntillæg, jf. overenskomstens §§ 4, stk. 2 og 5, stk. 3, blev aftalt som led i en overgangsordning indtil udvalgets resultater foreligger.

Tillægget er gældende i overenskomstperioden og parterne er enige om, at tillægget konverteres til en stigning i garantilønnen, jf. § 4 og i timelønnen, jf. § 5, såfremt udvalget ikke opnår enighed i perioden.

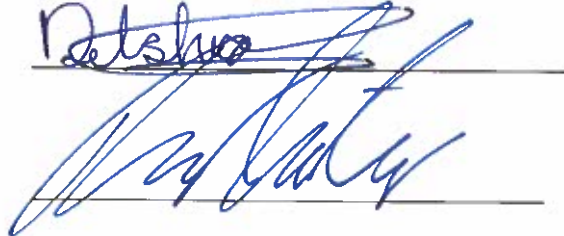
Parterne er enige om, at nærværende protokollat erstatter parternes Protokollat Nr. 15 af 14. marts 2023.

Udvalgsarbejdet indledes senest 1. oktober 2023 og afsluttet senest 31. oktober 2024, medmindre parterne aftaler andet.


København, den 19. marts 2023




For DI Overenskomst I v/DI

~~Natshua~~  
  
\_\_\_\_\_

For 3F Transport

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tiltrædelse af protokollater**

Parterne er enige om, at tiltræde følgende protokollater fra Fællesoverenskomsten, således at disse ligeledes er gældende for Taxikørsel overenskomsten:

- Protokollat nr. 2 om Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde
- Protokollat nr. 3 om Anbefaling om øget screening af natarbejdere
- Protokollat nr. 4 om overvågning af natarbejde
- Protokollat nr. 6 om Udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde
- Protokollat om nr. 7 om Gravides natarbejde
- Protokollat nr. 10 om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
- Protokollat nr. 16 om Udvalgsarbejde om databeskyttelse
- Protokollat nr. 19 om Organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder
- Protokollat nr. 20 om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde
- Protokollat nr. 21 om Omkostninger i firmapensionsordninger
- Protokollat nr. 25 om Kompetencer til fremtidens transport- og logistikbranche
- Protokollat nr. 26 om Udvalgsarbejde vedrørende tydeliggørelse af løn
- Protokollat nr. 27 om Lønstruktur
- Protokollat nr. 30 om Digitale kompetencer
- Protokollat nr. 31 om Opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport

