

2020-2023

(Opdateret version pr. 13. november 2020)

**Standardoverenskomst mellem
Dansk Arbejdsgiverforening og
3F Københavns Chauffører**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Arbejdstid	4
§ 2. Forskudt tid	4
§ 3. Løn	5
§ 4. Lokalløn	6
§ 5. Overarbejde	7
§ 6. Tillægsbetalinger	8
§ 7. Søgnehelligdagsbetaling.....	8
§ 8. Opsigelsesvarsel	8
§ 9. Holddriftsarbejde.....	10
§ 10. Seniorordning	10
§ 11. Forskellige bestemmelser	11
§ 12. Tillidsmandsregler.....	12
§ 13. Regler for behandling af faglig strid m.v.	16
§ 14. Sygdoms- og ulykkestilfælde	16
§ 15. Ferie.....	17
§ 16. Barsel.....	18
§ 17. Barns første sygedag, lægebesøg, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage.....	19
§ 18. Uddannelse	20
§ 19. Pension	21
§ 20. Feriefridage	23
§ 21. Særlig opsparing.....	24
§ 22. Uddannelse og Samarbejde	25
§ 23. Modernisering mv.	25
§ 24. Varighed	25
Bilag 1 – Arbejde i holddrift	26
Sidepapir til Standardchaufføroverenskomsten 2007-2010	36
Implementering af ligelønsloven.....	37
Etablering af ligelønsnævn.....	40
Vikarer fra vikarbureauer	41
Adgang til lønoplysninger	43

Underleverandører.....	45
Elektroniske dokumenter.....	46
Tillidsrepræsentanter.....	47

Denne overenskomst gælder for det geografiske område Københavns og Frederiksberg kommuner samt Københavns amt, medmindre der er aftalt indskrænkninger i gyldighedsområdet mellem overenskomstens parter.

Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer kan med 3F Københavns Chauffører aftale, at anden overenskomst end standard-chaufføroverenskomsten er gældende, såfremt der er enighed herom.

§ 1. Arbejdstid

1)

Den normale, effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Arbejdstiden kan lægges mellem kl. 6 og kl. 18. Den daglige normale arbejdstids længde for den enkelte chauffør kan ændres med et varsel på 2 gange 24 timer.

2)

Efter aftale mellem parterne på den enkelte virksomhed kan arbejdstiden iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 45 timer. Forudsætningen for anvendelse af varierende ugentlige arbejdstider vil være, at de forud fastlægges, og at det tydeligt er tilkendegivet ved opslag eller ved anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over kalenderåret. Der er enighed om, at det ved nedsættelsen af arbejdstiden er af afgørende betydning, at arbejdstiden på alle områder udnyttes effektivt, og at der undgås forstyrrelser i produktionen.

3)

Spisetiden, der placeres mellem kl. 8.30 og 13.30, andrager 1/2 time. Denne placering af spisetid gælder ikke for chaufførere, der har forskudt arbejdstid.

4)

Ovenstående bestemmelser skal ikke være til hinder for, at chaufførerne i sådanne virksomheder, hvor der med de øvrige arbejdere er truffet aftale om en omlægning af arbejdstiden, har samme arbejdstid som virksomhedens øvrige arbejdere.

5)

Den 24. december (juleaftensdag) og den 31. december (nytårsaftensdag) – regnet fra kl. 6.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag – er hele fridage med fuld løn. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med overarbejdstillæg på 100 pct.

6)

1. maj slutter arbejdet kl. 12, idet der dog arbejdes igennem i spisepausen uden særligt vederlag. Presserende arbejde kan kræves udført efter det anførte tidspunkt og betales da som overarbejde.

§ 2. Forskudt tid

1)

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning.

2) Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt. Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 06.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
• Kl. 18.00 til kl. 21.00:	kr. 36,42	kr. 37,00	kr. 37,60
• Kl. 21.00 til kl. 04.00:	kr. 82,75	kr. 84,08	kr. 85,42
• Kl. 04.00 til kl. 06.00:	kr. 42,82	kr. 43,51	kr. 44,21

3) Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

4) Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

5) Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der foruden forskudtstillæg også overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid, jf. stk. 2.

§ 3. Løn

- 1)
Ugelønnen udgør kr. 4.939,50 pr. 1. marts 2020
Timelønnen udgør kr. 133,50 pr. 1. marts 2020
Ugelønnen udgør kr. 5.057,90 pr. 1. marts 2021
Timelønnen udgør kr. 136,70 pr. 1. marts 2021
Ugelønnen udgør kr. 5.174,45 pr. 1. marts 2022
Timelønnen udgør kr. 139,85 pr. 1. marts 2022

Til ovennævnte uge- og timelønninger ydes et specielt tillæg, der pr. 1. marts 2020 kr. 11,62 pr. time.

Det nævnte tillæg indgår ikke i overtidsberegning.

For kørsel med vogne over 3,5t betales yderligere et tillæg der pr. 1. marts 2020 udgør kr. 1,69 pr. time. Det nævnte tillæg indgår ikke i overtidsberegning.

Til chauffører på timeløn udbetales et generelt tillæg på kr. 0,30 for samtlige præsterede arbejdstimer.

Der er adgang til modregning i ikke-overenskomstmæssige tillæg o. lign. Denne modregning har også virkning over for ovennævnte specielle tillæg, idet modregningsadgangen begrænses

til kr. 2,75. Endvidere har modregningsadgangen virkning over for tillægget for kørsel med vogne over 3,5t. Der kan dog ikke foretages modregning i de til standardoverenskomsten knyttede aftaler om tillægsbetalinger mellem overenskomstparterne og disses underordnede organisationer samt de produktivetsfremmende lønsystemer, jf. § 8, punkt 6.

2)

Lønningerne indbefatter tillige betaling af tærepeng og tillægsbetaling for kørsel med store vogne.

3)

Timelønnede chauffører kan ikke aflønnes for færre timer end den pågældende dags normale arbejdstid, medmindre antagelsen sker efter normal arbejdstids begyndelse, i hvilket tilfælde der skal aflønnes for mindst 4 timer.

4)

Lønnen er at betragte som en standardløn, der - så længe nærværende overenskomst er gældende - betales til samtlige chauffører, der er beskæftiget hos nuværende eller tilkommende københavnske medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening ved vare- og lastautomobiler.

5)

Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 1 måned. Der skal i sådanne tilfælde træffes aftale om en overgangsordning. Lønudbetaling kan finde sted kontant, ved check eller ved indbetaling til pengeinstitut.

6)

Bestående højere lønninger bibeholdes, idet de beløb, der overstiger de ovennævnte overenskomstmæssige lønninger, betragtes som rent personligt tillæg.

7)

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev"), får med virkning fra den 1. marts 2011 et anciennitetstillæg udbetalt fra første ansættelsesdag med kr. 0,50 pr. time.

§ 4. Lokalløn

1)

Med virkning fra 1. marts 2020 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

pr. 1. marts 2020 kr. 1,50

pr. 1. marts 2021 kr. 2,00

pr. 1. marts 2022 kr. 2,50

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres grundlønnen efter § 3, stk. 1 tilsvarende. Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere. Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

2)

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

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

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

3)

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

§ 5. Overarbejde

1)

1. og 2. time efter normal arbejdstids ophør 33 1/3 pct. af normaltimelønnen

3. time 50 pct. af normaltimelønnen

Derefter 100 pct. af normaltimelønnen

Timen før normal arbejdstids begyndelse 50 pct. af normaltimelønnen

Søn- og helligdage 100 pct. af normaltimelønnen

2)

For arbejde indtil et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan der dog afregnes for et kvarter med et tillæg af kr. 1,88. Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

3)

Ved tilsigelse til arbejde, der ikke udføres i forbindelse med normal arbejdstid, kan der ikke afregnes for mindre end 4 timer.

4)

Ved opgørelse af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en arbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

5) Systematisk overarbejde

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

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

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

§ 6. Tillægsbetalinger

1)

Ved kørsel med vogne med påmonteret kran, hvor denne anvendes under transporten, ydes et tillæg på kr. 10,50 pr. dag.

2)

Ved op- eller nedbæring af møbler for møbelfabrikanter, -grossister og -detaillister i et sådant omfang, at medhjælp er nødvendig, betales et tillæg til chaufføren på kr. 1,40 pr. time for den til hele transporten medgåede tid.

3)

Chauffører, hvis arbejde er forbundet med inkassation af kontante penge, og såfremt antallet af sådanne inkassationer overstiger 20 pr. dag til et samlet kontant beløb på kr. 1.000,00 pr. dag, erholder i fejltællingspenge en godtgørelse af 1 promille af det indkasserede beløb. Fejltællingspengene kan dog højst udgøre kr. 50,00 pr. uge.

4)

Når en chauffør udfører kørsel, hvortil kørekort til påhængsvogn er påkrævet, ydes der pr. 1. marts 2007 et tillæg på kr. 3,40 pr. time. For så vidt der er mere end én mand på vognen, ydes der kun tillæg til den, der kører vognen. Samme tillægsbetaling ydes for kørsel med og betjening af lift-dumper.

5)

For kørsel med kran betales et tillæg på kr. 10,50 pr. arbejdsdag.

§ 7. Søgnehelligdagsbetaling

Mæglingsforslagets bestemmelser 1967 med senere ændringer vedrørende søgnehelligdagsordningen, senest mæglingsforslaget 1981, er gældende. Aconto udbetalingen udgør i øvrigt kr. 1.200,00 pr. søgnehelligdag.

§ 8. Opsigelsesvarsel

1)

Den gensidige opsigelsesfrist for ugelønnede chauffører fastsættes til 1 uge til udgangen af en lønningsuge. For timelønnede chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år, gælder et opsigelsesvarsel på 1 uge til udgangen af en lønningsuge. Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 14 dage. Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse er opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside 3 uger.

2)

For overtrædelse af ovennævnte opsigelsesbestemmelse betaler den overtrædende part til modparten det beløb, der i henhold til overenskomsten skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted.

3)

Medmindre der mellem virksomhed og chauffør træffes skriftlig aftale om, at ansættelsesforholdet er som timelønnet chauffør, betragtes chaufføren som ugelønnet.

4)

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

5)

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000. Opfylder medarbejderen disse betingelser, skal der også under plejeorlov efter servicelovens § 118 ske udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

§ 9. Holddriftsarbejde

Der kan etableres arbejde i holddrift i henhold til bestemmelserne i bilag 1.

§ 10. Seniorordning

Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage kan hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 19, konverteres til seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 21.

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

Medarbejderen skal senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 20.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 20.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

§ 11. Forskellige bestemmelser

1)

Chaufføren er ansvarlig for varens rette anbringelse på vognen og skal være behjælpelig med vognens på- og aflæsning, herunder transport af varer fra vognen til bestemmelsesstedet, alt som hidtil.

2)

Der er enighed om, at en chauffør ikke skal indgå som en mand af et akkordhold, uden at der herom træffes særlige aftaler, jf. § 11, stk. 6.

3)

Foruden kørsel påhviler det chaufføren at holde sit automobil i ordentlig og driftssikker stand, og at udføre mindre reparationer.

4)

Chaufføren skal deltage i virksomhedens almindelige arbejde i den tid, han ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn med vognen.

5)

Ved kørsel i ind- og udland, der medfører, at overnatning er påkrævet, betaler arbejdsgiveren udlæg til kost og logi efter godkendt regning, samt et udlæggertillæg på 75 kr. pr. nat, medmindre andet er aftalt.

6)

Såfremt de lokale parter anser det for muligt at indføre produktivitetsfremmende lønsystemer, kan der mellem underorganisationerne optages forhandling herom. Sådanne aftaler skal indberettes til Dansk Arbejdsgiverforening og træder ikke i kraft, såfremt Arbejdsgiverforeningen i løbet af 14 dage fra indberetningen fremsætter indsigelser herimod.

7)

På begæring af en af de direkte interesserede parter kan der optages forhandling om betingelserne for indførelse af forskudt arbejdstid afpasset efter behovet inden for det enkelte område. Aftaler om regler for forskudt arbejdstid har først gyldighed, når de er godkendt af overenskomstparterne, dvs. Dansk Arbejdsgiverforening og 3F Københavns Chauffører.

8)

Der skal gives chaufføren lejlighed til vask i lukket rum og desuden adgang til opbevaring af tøj i aflåst rum.

9) Førerkort til den digitale takograf

Arbejdsgiveren afholder omkostninger ved medarbejderes erhvervelse/generhvervelse af førerkort. Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiges ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning. Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

§ 12. Tillidsmandsregler

1) Hvor vælges tillidsrepræsentant?

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

Stk. 2. I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

2) Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant?

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Pr. 1. maj 2017 kan en tillidsrepræsentant, som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller vokselev), fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

3) Valg af tillidsrepræsentant

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

Stk. 2. Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F Københavns Chauffører og meddelt Dansk Arbejdsgiverforening, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F Københavns Chauffører.

Stk. 3. 3F Københavns Chauffører giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Arbejdsgiverforenings side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

4) Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er tre eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l. kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for

arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

5) Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

6) Samarbejde

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

7) Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Stk. 2. Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er vedkommendes og arbejdskammeraternes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af fagforeningen.

8) Talsmand

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

9) Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af sine hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Stk. 2. Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

10) IT

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv fra 1. september 2020 have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

11) Aflønning

Hvis en aftale i henhold til nr. 9, stk. 2, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med

sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvarartal. Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f. eks. skifteholdstillæg og forskudttidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant. Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 2. En fællestillidsrepræsentant aflønnes på tilsvarende måde for de opgaver, som varetages i henhold til nr. 4.

12) Klubformand

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

13) Ophør af tillidsmandshverv

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant fra 1. maj 2017, efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Stk. 2. Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 3. En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Stk. 4. Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

14) Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

15) Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter nr. 14, stk. 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i nr. 1-3, skal han rette henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Stk. 2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomsts nr. 2 og 3, kan hans arbejdsforhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 3. Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

16) Arbejdsmiljørepræsentanter

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til Lov nr. 681 af 23. december 1975, lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra arbejdsgiverside giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til overenskomsten.

§ 13. Regler for behandling af faglig strid m.v.

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Vedrørende frister for afgivelse af skrifter i forbindelse med afholdelse af faglig voldgift er følgende aftalt:

Den organisation, der ønsker sagen videreført til en faglig voldgift, skal senest 24 arbejdsdage efter forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af fagligvoldgift over for den modstående organisation.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 14 arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt de akter, der ønskes fremlagt.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

I tilfælde af påstået brud på en kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

§ 14. Sygdoms- og ulykkestilfælde

Lov om dagpenge nr. 262 af 7. juni 1972 med senere ændringer er gældende. Parterne har herudover aftalt følgende:

a)

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler. Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder) indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder) orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialemangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

b)

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 42 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 42 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag

efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

c)

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog højst for 37 timer om ugen. Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med sygelønnen. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens regler herom, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

d)

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

e)

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. pkt. b. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

f)

Sygdom betragtes som en afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende dage.

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

§ 15. Ferie

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

§ 16. Barsel

1) Graviditets- og barselsorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 14, stk. 1, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

2) Fædreorlov

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

3) Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf dog nedenfor om loft over betaling.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

Betalingen i disse 16 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 147,50 pr. time. Pr. 1. marts 2021 udgør fuld løn, dog maksimalt kr. 150,00 pr time. Pr. 1. marts 2022 forhøjes beløbet til kr. 152,50.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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.

4)

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

§ 17. Barns første sygedag, lægebesøg, børns hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 1. Barns første sygedag

Chauffører, der har hjemmeboende børn under 14 år, har ret til at holde fri på barnets første sygedag. Dog ikke hvis en anden forælder også holder fri. Der betales fuld løn.

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som for virksomhedens timelønnede medarbejdere.

Stk. 2. Lægebesøg

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere.

Stk. 3. Hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Retten til frihed ved børns hospitalsindlæggelse gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 4.

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ligeledes ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønskonto eller en anden tilsvarende ordning.

§ 18. Uddannelse

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchens konkurrenceevne, for udvikling af bredere job og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Det er derfor vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

Det anbefales, at der under hensyntagen til parternes fælles interesse i uddannelse gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning i virksomheden.

Dette kan gøres ved, at der en gang årligt gennemføres en drøftelse af uddannelsesindsatsen i SU-regi eller på tilsvarende vis.

Det videre arbejde kan varetages af et uddannelsesudvalg under SU - i mindre virksomheder af en repræsentant for ledelsen og for medarbejderne. I det videre arbejde kan indgå:

- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- Beskrivelse af job og jobkrav
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner
- Planlægning af uddannelsens gennemførelse og kontakt til uddannelsessteder

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens normale løn af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter ni måneders uafbrudt beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden. Parterne er enige om at anbefale, at der gives medarbejdere frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Efter endt uddannelsesforløb indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller arbejde på et højere/bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

Deltager en medarbejder i sin fritid i AMU-uddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Hvis aftalt AMU-uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes efter overenskomstens bestemmelser desangående.

Kompetenceudvikling

Regler for individuel kompetenceafklaring og ret til selvvalgt uddannelse, som er indført ved overenskomstfornyelsen i 2007, følger de regler, som gælder for de øvrige overenskomstdækkede medarbejdere på virksomheden.

Såfremt virksomheden ikke er omfattet af en anden overenskomst, hvori der er fastsat regler svarende til de oven for nævnte, skal det mellem medarbejdere og virksomhed lokalt aftales, at medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst er omfattet af en anden tilsvarende overenskomstmæssig ordning om individuel kompetenceafklaring og ret til selvvalgt uddannelse. En sådan aftale skal fremsendes til forbundet med henblik på godkendelse.

Uddannelse i opsigelsesperioden.

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kurser af to ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse.

Disse to uger kan placeres inden for det samlede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med 2 uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt 2 ugers kursus er gennemført inden for det samlede opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til uddannelse efter dette pkt. ønskes benyttet.

Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 18. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Virksomheden modtager støtte fra den kompetenceudviklingsfond, som virksomheden har tilsluttet sig.

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. kr. 1.780.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller det offentlige.

§ 19. Pension

Ansatte med 9 måneders anciennitet på overenskomstområdet er omfattet af pensionsordninger fra det fyldte 18 år. Anciennitetskravet bortfalder for lønmodtagere, der ved ansættelsen er

omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på kollektiv overenskomst. Pensionsbidraget udgør 12 pct. af den ansattes ferieberettigede løn plus feriepenge- og søgnehellighedsbetaling. Heraf betaler arbejdsgiveren 8 pct. og den ansatte 4 pct.

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af en af DA's medlemsorganisationer, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for standardchaufføroverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for den overenskomstbaserede pensionsordning efter overenskomstens § 19. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem pågældende medlemsorganisation og 3F Københavns Chauffører efter begæring.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i medlemsorganisationen.

Optrappingsordning.

Nyoptagne medlemmer af en af DA's medlemsorganisationer, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af standardchaufføroverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for medlemsorganisationens meddelelse til 3F Københavns Chauffører om virksomhedens optagelse i medlemsvirksomheden skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem medlemsorganisationen og 3F Københavns Chauffører efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales med virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter 1.juli 2007, et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
	kr. pr. time /	kr. pr. time /	kr. pr. time /
	kr. pr. måned	kr. pr. måned	kr. pr. måned
pr. 1. juli 2014	8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

For deltidsansatte beregnes pensionsbidraget på samme måde som det allerede gældende pensionsbidrag.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 20. Feriefridage

1) En ”gammel” feriefridag

Ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 4 henholdsvis 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Stk. 2.

For feriefridagene gælder følgende:

a. Medarbejdere på uge- eller månedsløn

Disse medarbejdere holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

b. Medarbejdere med søgnehellighedsgodtgørelse

Disse medarbejdere opsparer 2,25 pct. af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde. For hver feriefridag á 7,4 time udbetales aconto kr. 750,00. For ungarbejdere udgør beløbet kr. 500,00.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til medarbejderen.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Stk. 3.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriedagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

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

§ 21. Særlig opsparing

Stk. 1.

Regler for særlig opsparing, som er indført ved overenskomstfornyelsen i 2007, følger de regler, som gælder for de øvrige overenskomstdækkede medarbejdere på virksomheden.

Såfremt virksomheden ikke er omfattet af en anden overenskomst, hvori der er fastsat regler svarende til de oven for nævnte, skal det mellem medarbejdere og virksomhed lokalt aftales, at medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst er omfattet af en anden tilsvarende overenskomstmæssig ordning om særlig opsparing. En sådan aftale skal fremsendes til forbundet med henblik på godkendelse.

Stk. 2.

Såfremt medarbejder ikke har en særlig opsparing eller tilsvarende jf. ovenstående, gælder følgende:

Medarbejdere optjener pr. 1. marts 2020 3,0 pct. point af den ferieberettigede løn i særlig opsparing. Den særlige opsparing forhøjes således at der pr. 1. marts 2021 gives 5,0 pct. point af den ferieberettigede løn i særlig opsparing. Pr. 1. marts 2022 forhøjes den særlige opsparing yderligere, så den samlet udgør 7,0 pct. point af den ferieberettigede løn.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2020 sker udbetalingen ved kalenderårets udløb.

Stk. 3. Optrapningsordning

- 1. Nyoptagne medlemmer af en DA-arbejdsgiverorganisation, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som denne paragrafs stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
- 2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. 21, stk. 2, fraregnet 4,0 procentpoint. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.*
- 3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 21, stk., 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 21, stk. 2.*

4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer kræve optrapning som følger:*
- Senest fra tidspunktet for meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 1%.*
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.*
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.*
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.*
5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse skal tages højde for, at der ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

§ 22. Uddannelse og Samarbejde

Regler for uddannelse og samarbejde, som er indført ved overenskomstfornyelsen i 2007, følger de regler, som gælder for de øvrige overenskomstdækkede medarbejdere på virksomheden.

Såfremt virksomheden ikke er omfattet af en anden overenskomst, hvori der er fastsat regler svarende til de oven for nævnte, skal det mellem medarbejdere og virksomhed lokalt aftales, at medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst er omfattet af en anden tilsvarende overenskomstmæssig ordning om uddannelse og samarbejde. En sådan aftale skal fremsendes til forbundet med henblik på godkendelse.

§ 23. Modernisering mv.

Parterne drøfter i løbet af overenskomstperioden mulighederne for at modernisere og forenkle standardchaufføroverenskomsten. Herunder er parterne enige om at drøfte tillægsstruktur, arbejde i holddrift og implementering af EF-direktiver.

§ 24. Varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2020 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2023. Opsigelsesfristen er 3 mdr., medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, juli 2020

Dansk Arbejdsgiverforening

3F Københavns Chauffører

Bilag 1 – Arbejde i holddrift

1) Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Arbejdernes arbejdstid

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift forudsat, at der lokalt er enighed derom.

Den normale arbejdstid for den enkelte arbejder er som anført, uanset om der arbejdes i 2 eller 3 skift, og hvad enten der er tale om almindeligt holddriftsarbejde eller kontinuerlig drift.

Arbejdstidens tilrettelægning

Stk. 2. Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i stk. 1, og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med Arbejds miljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn samt de hertil knyttede bekendtgørelser. Alt holddriftsarbejde kan således uanset produktionens art fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i punkt 1), stk. 1, fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se punkt 2), stk. 1, og punkt 6), stk. 2 og 3.

I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte arbejder, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 2 skift på 35 1/2 time og ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i stk. 1 anførte. Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i punkt 1), stk. 1, men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Længere arbejdstid i en periode (f.eks. ved sæsonbetonet arbejde) mod afkortning af arbejdstiden i en senere periode kan, såfremt der er enighed herom, aftales i henhold til punkt 9).

Supplerende mandskab, afløsere m.v. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Overgang til holddriftsarbejde

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan (punkt 1), stk. 2), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i punkt 5) med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkelte arbejders overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 x 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt punkt 5), men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Holdskifte

Stk. 4. I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på et skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også punkt 9)).

Afvigelser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

Arbejdsdøgnet

Stk. 5. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 6, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

Bestemmelsen om, at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 6 eller fra normal dagarbejdstids begyndelse, medfører normalt, at hold, der påbegyndes inden for dette tidsrum, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 6, skal der i stedet for holddriftstillæg betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 6.

Overlapping og slip

Stk. 6. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlape hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Der er ikke faste grænser for overlappingstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der

nødvendigvis behøver at være et 2. skift. Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.

Virksomhedens driftstid

Stk. 7. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte arbejders normale ugentlige arbejdstid. Da arbejdernes overenskomstmæssige normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til punkt 1), stk. 2, dvs. indsættelse af afløser eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.

2) Særlige arbejdstidsbestemmelser

Afbrydelse af holddrift

Stk. 1. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehellidage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter punkt 6), stk. 2.

En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser, f.eks. maskinnedbrud, materialeangel eller efter aftale, f.eks. i forbindelse med ferie, samt med 3 ugers varsel på søgnehellidage. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter punkt 5), punkt 6), stk. 1 og 2, og punkt 7), stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure, efter aftale eller på søgnehellidage, skal arbejderne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. punkt 6), stk. 3.

Søgnehellidage

Stk. 2. Når der arbejdes i holddrift på søgnehellidage, har arbejderen ret til en fridag for hver søgnehellidag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehellidag, har arbejderen ret til en anden fridag.

Erstatningsfrihed for arbejde på søgnehellidage (hvorved forstås folkekirkens helligdage samt Grundlovsdag fra kl. 12 til arbejdsdøgnet afslutning i det omfang, disse dage ikke falder på en søndag) og erstatningsfridage for vagtlistefridage, der falder på sådanne søgnehellidage, medfører en indskrænkning i den i punkt 1), stk. 1 og 2, angivne arbejdstid. Den gennemsnitlige arbejdstid i uger eller turnusperioder, hvor sådanne søgnehellidage forekommer, skal derfor afkortes med det antal timer, der er arbejdet eller kunne have været arbejdet på en søgnehellidag. Kan erstatningsfridage for søgnehellidage ikke gives, betales efter reglerne i punkt 8), stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehellidage, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Ugelønnede arbejdere skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehellidag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede arbejdere får ikke løn på en erstatningsfriday, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

Weekendfrihed

Stk. 3. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Weekendfrihed skal gives på bedst mulig måde afhængig af de lokale forhold, og arbejderne har påtaleret for manglende hensyntagen.

Søn- og helligdagsdøgnet

Stk. 4. Søn- og helligdagsdøgnet (24 timer) kan tidligst påbegyndes kl. 22 før pågældende søn- eller helligdag og skal senest slutte kl. 8 efter pågældende søn- og helligdag.

Hvor ugens arbejde afsluttes i løbet af lørdagen eller senest søndag morgen, er søndagsdøgnet de sidste 24 timer forud for arbejdets genoptagelse søndag aften (tidligst kl. 22) eller mandag morgen (senest kl. 8). Ændring af en fastlagt placering af søndagsdøgnet kan ske efter skriftlig aftale mellem parterne. Afsluttes søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, skal der betales almindeligt holddriftstillæg i henhold til punkt 3), stk. 1, fra dette tidspunkt, se dog også reglen i punkt 3), stk. 3.

3) Betaling for holddriftsarbejde

Holddriftstillæg

Stk. 1. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg: Fra kl. 17.00 til kl. 06.00 udgør tillægget pr. 1. marts 2020 36,57 kr. pr. time. Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget 37,15 kr. pr. time, og pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 37,75 pr. time. Hvor den ugentlige arbejdstid påbegyndes med et 3. skift søndag aften, dvs. efter søndagsdøgnets afslutning, skal arbejde på dette skift betales med ovennævnte satser.

Tillæg for arbejde på lørdage efter kl. 14.00 og på søn- og helligdage

Stk. 2. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage (Grundlovsdag mellem kl. 12.00 og arbejdsdøgnets afslutning, jf. punkt 1), stk.5) betales et tillæg på:

pr. 1. marts 2020 98,55 kr. pr. time;
pr. 1. marts 2021 100,13 kr. pr. time, og
pr. 1. marts 2019 101,73 kr. pr. time.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

Tillægsbetalingen for holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning skal ligesom de almindelige holddriftstillæg i stk. 1 ydes, uanset hvilket skift der arbejdes på inden for disse tidsrum. Arbejdere på 1. skift skal, hvis deres normale arbejdstid på lørdage slutter efter kl. 14.00, have det særlige weekendtillæg fra kl. 14.00.

Den samlede betaling for arbejde i holddrift fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage er for time- og akkordlønnede den normale betaling samt tillægget på 98,55 kr. pr. time pr. 1. marts 2020 (med virkning fra 1. marts 2021 100,13 kr. pr. time og pr. 1. marts 2022 101,73 kr. pr. time) og på søgnehelligdage desuden søgnehelligdagsbetaling (forskud). Arbejdere under ugelønsoverenskomster får ud over den normale ugeløn ovennævnte holddriftstillæg, idet søgnehelligdagsbetalingen på disse områder ydes ved, at der betales fuld løn i den uge, hvori erstatningsfridagen falder.

På erstatningsfridage får arbejdere under timelønsoverenskomster ingen løn, jf. kommentaren til punkt 2), stk. 2.

Såfremt Grundlovsdag overenskomstmæssigt er gjort til hel fridag, gælder dette også, når der arbejdes i holddrift.

Betaling ved forskudt søndagsdøgn

Stk. 3. Hvor søndagsdøgnet er forskudt og slutter mellem søndag kl. 22 og mandag morgen kl. 6, og hvor der arbejdes 6 gange på 3. skift pr. uge, betales til mandag morgen kl. 6 samme tillæg pr. time, som anført i stk. 2.

Bestemmelsen tager udelukkende sigte på virksomheder, hvor der arbejdes på 3. skift 6 gange i ugens løb, og hvor ugens arbejdstid begynder søndag aften og slutter lørdag. Tillægsbetalingen for arbejde søndag nat er i disse tilfælde den samme, som anført i stk. 2 i stedet for de almindelige holddriftstillæg i stk. 1.

4) Overarbejde

Tillæg for overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. punkt 3), stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

De nye regler om betaling for overarbejde indebærer, at holddriftsarbejdere ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, skal aflønnes med såvel overtidsbetaling som holddriftstillæg.

Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde kan finde sted efter de almindeligt gældende regler i de enkelte overenskomstforhold, hvorfor spørgsmålet om, i hvilket omfang overarbejde kan kræves, ikke kan afgøres efter fællesordningens bestemmelser, men kun efter reglerne i de enkelte overenskomster.

5) Manglende varsel

Betaling for manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i punkt 1), stk. 3, anførte varsel på 5 x 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

Bestemmelsen er alene en betalingsregel, der fastsætter, at der, hvis det anførte varsel ikke er givet, skal betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, indtil varslet udløber 5 x 24 timer efter, at det er afgivet. Den særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde. Med udtrykket "den normale dagarbejdstid" forstås den faktiske arbejdstid og ikke eventuelle overenskomstmæssige

rammetider. Hvis en normal dagarbejdstid ikke findes for alle arbejdere, må den enkelte arbejders (eller gruppes) dagarbejdstid anvendes. Bestemmelsen gælder ikke for arbejdere, der antages til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan.

6) Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Betaling for manglende varighed

Stk. 1. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

Har holddriftsarbejdet for den enkelte arbejder ikke en varighed på ud over 3 døgn, betales overarbejdstillæg for timer, der falder uden for normal dagarbejdstid. Der kan ikke samtidig opnås overarbejdstillæg både efter punkt 5) og efter punkt 6), stk. 1.

Denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde, og arbejdstiden skal derfor medtages i arbejdstidsberegningen som holddriftsarbejde.

Bestemmelsen kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan, og som opfylder betingelserne i punkt 1), stk. 2, om at indgå i turnusordningen med mindst 6 vagter inden for 6 uger.

Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

Stk. 2. Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til punkt 1), stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.

Holddriftsarbejde, der tilrettelægges efter punkt 1), stk. 2, med ugentlige arbejdstider af varierende længder, skal normalt strække sig over mindst 6 uger. Afbrydes holddriftsarbejdet i turnusperioden enten før eller efter 6 ugers forløb, skal der ske en opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen sker.

Viser opgørelsen af arbejdstiden, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der ydes overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser for det overskydende antal timer, og hvis andre har haft mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Ved egentlige overarbejdstimer, der skal holdes uden for beregningen af arbejdstiden, forstås timer, der forlænger den aftalte arbejdstid i lønningsperioden og derfor betales med

overarbejdstillæg, men ikke timer, der af anden grund betales med et ekstra tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Hvis arbejdere inden for et ugelønsområde er aflønnet med den normale ugeløn uanset arbejdstidens længde i den enkelte uge, skal der betales løn og overarbejdstillæg efter ovenstående regler for eventuelle overskydende timer i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen fandt sted. Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale ugeløn.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvor en enkelt arbejder i en turnusperiode overgår til et andet skift eller til dagarbejde. I sådanne tilfælde er det bestemmelsen i punkt 7), stk. 2, der skal anvendes.

Betalingerne bortfald

Stk. 3. Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

Reglerne i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvor holddriftsarbejde indstilles på grund af force majeure og lignende. I modsætning til punkt 2), stk. 1, forudsættes det ikke her, at holddriftsarbejdet genoptages, hvorfor der skal gives arbejderne adgang til at oparbejde den manglende tid eller ydes erstatning. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

Arbejdere inden for et ugelønsområde med normal ugeløn skal have løn for eventuelle overskydende timer og har pligt til at oparbejde eventuel manglende tid for at undgå reduktion i ugelønnen. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

7) Overflytning

Betaling for unormal overflytning

Stk. 1. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb på 195,43 kr. (med virkning fra den 1. marts 2021 198,55 kr. og pr. 1. marts 2022 201,73 kr.) i anledning af overflytningen. Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:

Overgang fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter punkt 1), stk. 3, eller betales efter punkt 5). I sådanne tilfælde skal punkt 7), stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af faste afløsere fra dagarbejde til holddriftsarbejde uden for de i turnusplanen indeholdte tidspunkter betales engangsbeløbet på 195,43 kr. (med virkning fra den 1. marts 2021 198,55 kr. og pr. 1. marts 2022 201,73 kr.), når overflytningen sker til 2. eller 3. skift, men ikke til 1. skift, hvis dettes arbejdstid er sammenfaldende med dagarbejde, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen mellem dagarbejde og 1. skift på 1 time eller derunder.

Ved overflytning af arbejdere inden for holddrift, hvor arbejderne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift, betales engangsbeløbet på 195,43 kr. (med virkning fra den 1. marts 2021 198,55 kr. og pr. 1. marts 2022 201,73 kr.).

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift anses disse som ligestillede, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder, og engangsbeløbet skal ikke betales i sådanne tilfælde.

Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales engangsbeløbet ikke, hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til engangsbeløbet.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales engangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Sker tilbageførelsen efter 3 ugers forløb, betragtes den som en ny overflytning, der berettiger til udbetaling af engangsbeløbet.

Ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde, betales engangsbeløbet ikke.

Betaling for manglende eller overskydende tid

Stk. 2. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til punkt 1) stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

Bestemmelsen tager sigte på de situationer, hvor den enkelte arbejder, uden at det er en følge af en turnusplan, opnår kortere eller længere arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, fordi han flyttes fra et hold til et andet eller til og fra dagarbejde. I sådanne tilfælde opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, og eventuelle manglende timer op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusiv alle andre tillæg, medens overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Ved egentlige overarbejdstimer forstås timer, der efter definitionen er overarbejde, se kommentaren til punkt 6), stk. 2. Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst muligt overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

8) Arbejde på eller forskydning af fridage

Betaling for arbejde på erstatningsfridage

Stk. 1. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage (punkt 2), stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen betales et ekstra tillæg på 87,16 kr. pr. time (med

virkning fra 1. marts 2021 udgør tillægget 88,56 kr. pr. time og pr. 1. marts 2022 89,97 kr. pr. time). Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (punkt 2), stk. 2).

Denne betalingsbestemmelse tager sigte på uforudsete situationer og giver ikke arbejdsgiveren adgang til mod betaling generelt at inddrage fridagene ved turnusplanens tilrettelæggelse eller senere.

Inddrages ugelønnede arbejderes erstatnings- eller vagtlistefridage, der falder på en søgnehelligdag, skal arbejderen ud over den normale ugeløn have betaling for arbejde en sådan dag plus 87,16 kr. pr. time (med virkning fra 1. marts 2021 udgør tillægget 88,56 kr. pr. time og pr. 1. marts 2022 89,97 kr. pr. time).

Betaling ved forskydning af vagtlistefridage

Stk. 2. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales pr. 1. marts 2020 et tillæg på 21,76 kr. pr. time, pr. 1. marts 2021 22,11 kr. pr. time og pr. 1. marts 2022 22,46 kr. pr. time. En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Forskydning af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt, og forskydningen kan højst ske inden for en 4 ugers periode. Tillægsbetalingen skal ydes uden hensyn til, med hvilket varsel vagtlistefridagen bliver forskudt.

Betaling ved inddragning af vagtlistefridage

Stk. 3. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

Såfremt en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, må inddrages, uden at arbejderen senere får en anden fridag i stedet, jf. stk. 2, skal han ud over sædvanlig betaling for arbejdet den pågældende dag have den i den gældende overenskomst fastsatte ekstrabetaling for arbejde på tilsikrede hverdagsfridage. Har overenskomsten ingen bestemmelse om særskilt betaling i sådanne tilfælde, betales i stedet de overenskomstmæssige overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser.

9) Lokalaftaler

Adgang til lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Der kan lokalt træffes aftale om arbejdstidens lægning, spisepauser og holdskifte (se punkt 1), stk. 1, 2, 4 og 5 samt punkt 2), stk. 1). Hvor det undtagelsesvis skønnes hensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om at omregne alle tillægsbetalinger til f.eks. ensartede ørebeløb til samtlige timer på alle 3 skift, til samtlige timer på 2. og 3. skift eller til faste ugebeløb, men der kræves i så tilfælde en ganske fast turnus. Beregningsgrundlaget i en lokalaftale om betaling af ensartede beløb pr. time eller pr. uge skal være holddriftsaftalens satser, og der skal i lokalaftalen være en opstilling over beregningerne, således at disse til enhver tid kan ajourføres ved eventuelle ændringer i fællesordningen. I en sådan aftale skal det samtidig bestemmes,

hvorledes man skal forholde sig med arbejdere, der indgår i eller udgår af holddriftsarbejdet, enten at deres tillægsbetalinger beregnes for den tid, de deltager i holddriftsarbejdet, eller at de er forpligtet til at arbejde efter samme betalingsregler, som er aftalt for de øvrige.

Hvis holddriftsarbejde er tilrettelagt således, at der på lørdage kun skal arbejdes få timer i 2-holdsdrift på 2. skift og i 3-holdsdrift på 2. og 3. skift, kan der træffes aftale om, at holdene efter tur tager hele lørdagsarbejdet.

Natarbejde og helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne var enige om at følge og støtte det udvalgs arbejde, der mellem DI og 3F Transportgruppen iværksættes umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, og som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbreds undersøgelse.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Sidepapir til Standardchaufføroverenskomsten 2007-2010

Vedr. overenskomstens § 15 Kompetenceudvikling:

Nedenstående overenskomstparter er enige om, at det er en forudsætning for den i bestemmelsens andet afsnit nævnte aftale mellem virksomhed og medarbejdere om tilslutning til en anden tilsvarende overenskomstmæssig ordning om individuel kompetenceafklaring og ret til selvvalgt uddannelse, at der kan opnås accept til indbetaling af de i disse bestemmelser nævnte bidrag fra den kompetencefond, som parterne ønsker at tilslutte sig.

Indmelder en ikke-overenskomstdækket virksomhed sig i en arbejdsgiverorganisation, hvorved virksomheden bliver direkte omfattet af bestemmelser som nævnt i § 15, 1. afsnit, er der mellem nedenstående overenskomstparter enighed om, at virksomheden i overensstemmelse med bestemmelsen i § 15, 1. afsnit kan lade medarbejdere under nærværende overenskomst omfattet af disse regler om individuel kompetenceafklaring og selvvalgt uddannelse, som nu er gældende for virksomhedens øvrige medarbejdere. Det forudsættes dog, at virksomheden giver forbundet meddelelse om ophævelse af den i § 15, 2. afsnit nævnte aftale.

København, den 4. december 2007

Dansk Arbejdsgiverforening

Chaufførernes Fagforening

PROTOKOLLAT

om

Implementering af ligelønsloven

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har

fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

- § 4.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

- § 5.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

PROTOKOLLAT

om

Eablering af ligelønsnævn

Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn, jf. aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

PROTOKOLLAT

om

Vikarer fra vikarbureauer

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på brugervirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden, der overføres.

Afklaring af anvendelse af vikararbejde

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

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

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, 14 hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan forbundet begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

Forbundet kan ligeledes begære et afklarende møde over for arbejdsgiverorganisationen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

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

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer,

- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed,
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning,
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

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

PROTOKOLLAT

om

Adgang til lønoplysninger

Stk. 1.

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

Stk. 2

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

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

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F Forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger over for virksomhedens arbejdsgiverforening, skal der på 3F Forbundets begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5

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

Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tillige enige om, at det er et legitimt formål og at det ikke må forhindres med henvisning til fortrolighedsbestemmelsen.

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

Stk. 6

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

Bilag
om
Underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden, samt CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

(1. marts 2017)

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

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DA-arbejdsgiverorganisationen og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat. (1. marts 2010)

Bilag
om
Elektroniske dokumenter

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

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

(marts 2012)

Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning.

(marts 2017)

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om følgende fælles forståelse af standardchaufføroverenskomstens § 9:

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

Der er mellem parterne enighed om, at tillidsrepræsentanten skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

Der er enighed om, at de i bestemmelsen i øvrigt beskrevne rettigheder og pligter er uændrede i forhold til ovenstående fortolkningsbidrag.

København, den 15. marts 2012

For DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

For Chaufførernes Fagforening