

## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2017

### Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af landsoverenskomsten for chauffører og lagerarbejdere indenfor Benzin- og Oliebranchen for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der tages forbehold for godkendelse i forbundets kompetente forsamlinger.

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

1. Protokollat om fuld løn under forældreorlov
2. Protokollat om børns sygdom
3. Protokollat om børns hospitalsindlæggelse
4. Protokollat om børneomsorgsdage
5. Protokollat om tillidsrepræsentanter
6. Protokollat om lokale aftaler
7. Protokollat om lokalløn
8. Protokollat om forsøgsordning
9. Protokollat om seniorordning
10. Protokollat om sygdom og afspadsering
11. Protokollat om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
12. Protokollat om afklaring af anvendelse af vikararbejde
13. Protokollat om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik
14. Protokollat om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
15. Protokollat om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter
16. Protokollat om pension til lærlinge
17. Protokollat om oplysninger om brug af underleverandører
18. Protokollat om genopretning af Godskørselsloven
19. Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond
20. Protokollat om løn til lærlinge
21. Protokollat om lønforhold og betalingssatser

København, den 15. marts 2017

Benzin- og Oliebranchens  
Arbejdsgiverforening

3F Transport

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**  
**om**  
**fuld løn under forældreorlov**

Beløbsgrænsen for betaling under forældreorlov ophæves, således at der ydes fuld løn.

Der foretages følgende ændring i overenskomstens § 12, stk. 6 a:

Afsnittet "Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger" ændres således, at ordet "*betaling*" erstattes med "*fuld løn*".

Følgende afsnit udgår af bestemmelsen:

"Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,- pr. time."

Bestemmelserne træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

## PROTOKOLLAT

om

børns sygdom

Parterne er enige om, at overenskomstens § 12, stk. 8, 1. afsnit ændres således, at *"barnets første sygedag"* ændres til *"barnets første hele sygedag"*.

Derudover tilføjes følgende afsnit:

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

Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.

ulu

PT

**Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere**

**PROTOKOLLAT**  
**om**  
**børns hospitalsindlæggelse**

Parterne er enige om, at overenskomstens § 12, stk. 8, 3. afsnit får følgende ordlyd:

*"Til medarbejdere indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

*vh*



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**børneomsorgsdage**

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt afsnit i overenskomstens § 12, stk. 8:

*"Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.*

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

*Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 18."*

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

olm

  
5

## Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

## P R O T O K O L L A T

om

## tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at overenskomstens § 13, omskrives i henhold til nedenstående. Eventuelle uklarheder i teksten og § henvisninger justeres i forbindelse med renskrivningen:

**Stk. 1.** I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne, udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

*Anmærkning: En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fra 1. maj 2017 fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.*

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. I virksomheder eller afdelinger med 6 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

**Stk. 3.** Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt BOA for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

**Stk. 4.** Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder i stedet for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse, som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentanten iht. stk. 2 er opfyldt.

**Stk. 5.** På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 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.

#### **Stk. 6. Fællestillidsrepræsentant**

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt fra 1. maj 2017 vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

#### **Stk. 7. Andre muligheder for valg**

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

#### **Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder**

**Stk. 8.** Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som overfor ledelsen at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

*Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og fra 1. maj 2017 ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 2 skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.*

*Tillidsrepræsentanten forelægger dog fra 1. maj 2017 alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af 3F for ledelsen.*

**Stk. 9.** Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan han forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Føler han sig heller ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er hans og hans arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

**Stk. 10.** Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

#### **Stk. 11.**

**A.** Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant.

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid

Oh

  
7

- 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.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Ved ovenstående, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderen, kan han ikke afkortes i lønnen for den tid, der medgår hertil.

### **Særligt for tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører**

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtigelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han fra 1. maj 2017 senest dagen før underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, med angivelse af tidspunkt og varighed.

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

**C.** Tillidsrepræsentanten skal fra 1. maj 2017 ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

**D.** Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv fra 1. maj 2017 have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder internet.

## **Stk. 12. Aflønning og vederlag**

### **A. Aflønning**

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

Ved møder uden for arbejdstiden på arbejdsgivers foranledning betales som for overarbejde for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

### **B. Vederlag**

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil fra 1. marts 2018 modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.






Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Transportgruppens grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.
- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.
- Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

#### **Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

**Stk. 13.** En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

I det første år efter en tillidsrepræsentant er fratrukket som tillidsrepræsentant, er opsigelsesvarslet 1 måned mere end det i § 19 anførte.

*Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.*

**Stk. 14.** Når en tillidsrepræsentant er valgt, kan hans forhold i varselsperioden normalt ikke afbrydes, før hans organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

**Stk. 15.** Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til ovennævnte bestemmelse.

**Stk. 16.** Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal han rette henvendelse til BOA, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

**Stk. 17.** Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

**Stk. 18. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har fra 1. maj 2017 ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

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

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

*Anmærkning: For medlemmer af europæisk samarbejdsudvalg gælder samme regler som er gældende for tillidsrepræsentanter.*

ulu



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**lokale aftaler**

Parterne er enige om, at der indsættes en ny paragraf i overenskomsten med følgende ordlyd:

**”Stk. 1.**

*Der kan på virksomheden indgås lokalaftaler. Lokalaftaler indgås med tillidsrepræsentanten.*

*Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan lokalaftaler indgås med den lokale afdeling af 3F.*

- a. *Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige overenskomstens § 1, stk. 1, stk. 2, afsnit 1, 3, 4 og 5, stk. 3, samt bilag 6. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 44 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 1 kan der tilsvarende indgå aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling jf. § 3.*

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

- b. *Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn jf. særskilt protokollat herom. Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.*

**Stk. 2.**

*Lokalaftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel, dog skal lokalaftaler i henhold til stk. 1 b, opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.*

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

**Stk. 3.**

*Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i stk. 2, andet afsnit anførte regler er iagttaget.”*

I tilknytning til ovenstående bestemmelser er parterne enige om, at de i overenskomsten allerede eksisterende muligheder for arbejdsgivers arbejdstidstilrettelæggelse samt allerede eksisterende muligheder for indgåelse og opsigelse af lokalaftaler, herunder adgangen til at fravige overenskomstbestemmelser ved lokalaftaler, bevares uændrede.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

*dkr.*



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

**om  
lokalløn**

Med henblik på lokalt at skabe et større råderum for aflønning, tilføjes i overenskomstens § 2 (aflønning) som nyt stk. 20 følgende:

***"Stk. 5. Lokalløn\*)***

***a. Timeløn med lokalløn***

*Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.*

*Lokalløn kan udgøre op til:*

- *Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time*

*På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat efter § 3, stk. 3.*

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

*Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.*

***b. Årlig opgørelse og udbetaling***

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

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

*lhr.*



*sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.*

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

### ***c. Opsigelse af lokallønsordning***

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

*\*) Gælder for lagerarbejdere og chauffører.”*

*”På virksomheder hvor der er aftalt lokalløn reduceres grundlønnen i § 2 tilsvarende.”*

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem, såfremt behovet opstår.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

*Un.*



**Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere**

**Organisationsaftale**

**om**

**forsøgsordning**

Parterne er enige om, at følgende protokollater jf. fællesoverenskomstens protokollat 9, er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode:

- Protokollat om tillidsrepræsentanter

Parterne har aftalt at implementere ændringer fra fællesoverenskomstens protokollat 6 i parternes overenskomst, og har taget forbehold for uklarheder i teksten og § henvisninger der justeres i forbindelse med renskrivningen.

- Protokollat om lokalaftaler
- Protokollat om lokalløn
- Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond for så vidt angår opkrævning til TR-vederlag

Hvis der ved udløb af overenskomstperioden er enighed om det, kan ordningen fortsætte, eventuelt med de ændringer, der opnås enighed om. I modsat fald udgår organisationsaftalen.

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**seniorordning**

Overenskomstens § 17, andet afsnit erstattes af følgende:

*"I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.*

*Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres efter samme regler som feriefridage efter § 16, stk. 3, 1. punkt for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, stk. 3.*

*Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 22, til seniorfridage. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.*

Overenskomstens § 17, femte afsnit erstattes af følgende:

*"Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden."*

Overenskomstens § 17, sjette afsnit, første punktum erstattes af følgende:

*"Medarbejderen skal senest 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 særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår."*

I overenskomstens § 17, sjette afsnit, nuværende andet punktum, erstattes "Dette valg" af "Disse valg".

I Overenskomstens § 17, indsættes som nyt afsnit:

*du.*

  
16



*"Overenskomtparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, eller konvertering af pensionsmidler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne."*

I overenskomstens § 18 tilføjes et nyt sidste punktum med følgende ordlyd:

*"For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke ved udgangen af november måned."*

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017 og får således virkning for seniorordninger fra og med kalenderåret 2018.

*Ulu.*



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**  
**om**  
**sygdom og afspadsring**

I overenskomstens § 12 indsættes et nyt stk. 4 med følgende ordlyd:

*”Stk. 5. Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.*

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

Overenskomstens § 12, stk. 4-8 bliver til nyt stk. 5-9.

Bestemmelserne træder i kraft 1. marts 2017

*Mr.*



**Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed**

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelse, som en ny § 15 i overenskomsten. Som følge af dette nummereres den nuværende § 15 til § 16 mv.:

”§ 15. 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.”

Bestemmelsen træder i kraft 1.maj 2017.

  
19

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**afklaring af anvendelse af vikararbejde**

Parterne er enige om at tilføje følgende tekst til overenskomstens § 15, "Underleverandører og vikarer", som et nyt stk. 4:

**"stk. 4 Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**

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

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

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

4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

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

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

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

*ulu.*



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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

Uls.



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik**

Overenskomstparterne er enige om, at en branche med et højt fagligt niveau vil stå stærkt i konkurrencen om ordrer og medarbejdere, nu og i fremtiden.

I branchen vil faglærte medarbejdere være et mål på vejen til at indfri virksomhedernes muligheder for vækst samt medarbejdernes muligheder for beskæftigelse.

Parterne er enige i vurderingen af, at faglærte chauffører og lagermedarbejdere mv. vil være fremtidens kernemedarbejdere, såvel i den enkelte konkurrencedygtige transport- og logistikvirksomhed som i en konkurrencedygtig branche som helhed.

Baggrunden for denne vurdering er en fælles afdækning af konturerne for fremtidens transport- og logistikbranche. Afdækningen har identificeret en række strategiske udfordringer, som bl.a. knytter sig til fremtidens kompetencebehov. Udfordringerne flyder bl.a. af:

- Delvis eller fuldt automatiserede lagre, terminaler og havne
- Selvkørende eller stærkt teknologistøttede trucks, lastbiler og busser
- Digitalisering af virksomhederne hvor medarbejderne – ud over deres fysiske transport-/logistikarbejde - inddrages i virksomhedens data-feed, skal kommunikere digitalt om udførelsen af arbejdet og fungere effektivt som digitale slutbrugere
- Stadig mere avancerede køretøjer og grej
- Stadig mere komplicerede logistiksystemer
- Internationalisering
- Stærkt voksende e-handel
- Fortsat markante krav fra myndigheder (miljø, trafik m.v.)
- Øgede forventninger fra kunderne (virksomheder som private) med hensyn til hurtig og fejlfri levering og fleksibilitet.

Fagligt-tekniske kompetencer er stadig efterspurgte, mens kravene til IT-kompetencer er vokset markant. Det samme gælder kompetencekravene i forhold til logistik, virksomhedsforståelse, innovation, kundebetjening mv.

Det kalder på nye kompetencestrategier i transport- og logistikbranchen. Samt overvejelser om, hvordan HTSK-fonden kan støtte den påkrævede kompetenceudvikling.

Ukr.



Parterne er enige om i overenskomstperioden at gennemføre et udvalgsarbejde, som med afsæt i hidtidig praksis med inddragelse af medlemmer skal afdække mulighederne for i højere grad gennem HTSK-fonden at understøtte en fremtidsorienteret kompetenceudvikling i virksomhederne.

Med arbejdet skal det afdækkes, hvordan fremtidens kompetenceudvikling kan hjælpes på vej gennem den måde, som fonden yder støtte.

Arbejdet skal ses i sammenhæng med parternes aftaler om at styrke tillidsrepræsentanternes rolle. Den styrkede rolle kan indebære, at tillidsrepræsentanten inddrages yderligere i virksomhedens uddannelsesplanlægning, såvel i bistanden til den enkelte kollega som i dialogen med virksomheden.

Parterne er yderligere enige om at arbejde for en større synlighed af de muligheder for bistand fra overenskomtparterne til uddannelsesdialogen på virksomheden, som allerede eksisterer i overenskomsten.

Udvalgsarbejdet om HTSK-fonden skal være afsluttet i efteråret 2019.

*\* Parterne er enige om at følge arbejdet for fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik. Jf. ovenstående og på denne baggrund optage forpligtende drøftelser i forhold til de resultater parterne på fællesoverenskomstens måtte komme frem til tilpasset forholdene i oliebranchen.*

Uln.



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

## PROTOKOLLAT

om

### opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste

Overenskomstparterne er enige om at arbejde for etablering af en konsulenttjeneste til at understøtte arbejdet med at sikre flere faglærte i transport- og logistikbranchen.

Konsulenttjenesten skal yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med tilmelding til uddannelse og hjemtagning af støtte i form af lovregulerede løntabsgodtgørelser og eventuel støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra kompetenceudviklingsfonden.

Ukr.

  
24



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter**

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Protokollat om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med halvdelen halvårligt. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Udviklings- og Samarbejdsfonden finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til udviklings- og samarbejdsfonden til dækning af vederlagsudbetalingen. Vederlaget træder i kraft med virkning fra den 1. marts 2018.

Fondens bestyrelse bemyndiges herefter til halvårligt at fastsætte den særskilte bidragssats med henblik på at opnå balance mellem indbetalinger og udbetalinger til vederlag.

Uly.



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**


om

**pension til lærlinge**

Parterne er enige om at anbefale hovedorganisationerne at anbefale Folketinget, at en del af udgifterne til lærlinges pension finansieres af AUB, når lærlingene har opnået 2 måneders anciennitet. Dette gælder dog ikke pension til lærlinge under 20 år og ej heller voksne lærlinge, dvs. lærlinge som aflønnes efter Bilag 5, § 9.

Såfremt der ikke opnås enighed herom, vil DI, eventuelt sammen med andre arbejdsgiverforeninger, etablere en udligningsordning for en del af disse udgifter. Jf. industriens protokollat 21.

Ukr.



26

**Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**oplysninger om brug af underleverandører**

Parterne er enige om at indsætte et nyt 1. afsnit i overenskomstens § 15, stk. 1 med følgende ordlyd:

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**genopretning af Godskørselsloven**

Parterne er enige om, at der i et eventuelt mæglingsforslag skal indgå en opfordring til regeringen og Folketingets øvrige partier om hurtigst muligt at genoprette den retstilstand, der var gældende på godskørselsområdet og busområdet indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Mæglingsforslaget, hvis et sådan fremsættes, bør derfor indeholde følgende tekst:

”Arbejdsmarkedets parter er enige om, at der er behov for at genetablere det værn imod social dumping, som lov om godskørselsloven samt lov om buskørsel gav, indtil Højesterets dom af 4. februar 2015 (Nortra-dommen).

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at loven så vidt muligt skal genetablere den retstilstand som var grundlaget for Trafikstyrelsens faste praksis frem til Nortra-dommen.

Loven skal slå klart fast, at det kun er landsdækkende overenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter, der kan udgøre retningsgivende overenskomster. Disse må antages at sikre chauffører løn- og ansættelsesvilkår på et passende niveau. Det forhold, at overenskomsterne skal være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter for at være retningsgivende, indebærer efter parternes opfattelse ikke, at der skal findes en bestemt retningsgivende overenskomst, da flere overenskomster inden for samme område kan være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter.

En ny lovbestemmelse kunne for eksempel formuleres som følger:

§ 6, stk. 3 og 4 affattes således:

”stk. 3 Indehaveren af en tilladelse skal følge omkostningsniveauet i de kollektive overenskomster på området, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og som gælder for hele det danske område.

Stk. 4. Tilladelsesindehaveren skal efter påbud fra transportministeren indsende dokumentation for, at virksomheden er omfattet af en overenskomst omfattet af stk. 3, eller indsende dokumentation for, at virksomheden følger omkostningsniveauet i de bestemmelser om løn og arbejdsvilkår, der findes i en overenskomst omfattet af stk. 3.”

Lovens bemærkninger til ovenstående bestemmelse bør præcisere følgende:

Uls.



For at skabe klarhed fastlægger loven, hvilke kollektive overenskomster, der er retningsgivende. Disse overenskomster er de landsdækkende chaufføroverenskomster indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som fastsætter det omkostningsniveau for løn- og arbejdsvilkår, der må anses for retningsgivende for branchen.

Det beror på en konkret vurdering, hvilke kollektive overenskomster, der må anses for at være indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Denne vurdering tager blandt andet udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange, der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomst. Vurderingen af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet foretages på landsplan.

Trafikstyrelsen vil offentliggøre, hvilke kollektive overenskomster, som anerkendes at udgøre kollektive overenskomster, der er indgået af repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, jf. ovenstående § 6, stk. 3.

Overenskomstnævnet høres, inden det offentliggøres, hvilke overenskomster, der anses for retningsgivende, jf. § 6, stk. 3.

Det er omkostningsniveauet i en retningsgivende overenskomst, der skal følges, ikke det nærmere indhold i overenskomstens bestemmelser. Ved omkostningsniveauet forstås de samlede udgifter vedrørende løn, herunder genetillæg, overarbejde, fridage udover ferielovens minimum og pension, som overenskomsten pålægger arbejdsgiveren i henhold til den pågældende overenskomst.

Der er altså ikke noget krav om, at chaufførers løn- og ansættelsesvilkår skal være sammensat på samme vis som i en af de retningsgivende overenskomster. Vægtningen af de forskellige elementer kan afvige, når blot virksomhedens samlede omkostningsniveau til løn, overarbejde, fridagsbetalinger og pension mindst svarer til omkostningsniveauet i en af de retningsgivende kollektive overenskomster.

Det er ikke muligt at kombinere elementer fra forskellige retningsgivende overenskomster til et nyt samlet omkostningsniveau. Det er omkostningsniveauet i en af de retningsgivende overenskomster, der mindst skal følges.

Fastlæggelsen af omkostningsniveauet bør i relevante tilfælde forelægges overenskomstnævnet.

Tilladelsesindehavere, der er omfattet af en overenskomst, der er offentliggjort af Trafikstyrelsen som retningsgivende, fordi den opfylder § 6, stk. 3, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de er omfattet af overenskomsten enten igennem medlemskab af en arbejdsgiverforening eller igennem en tiltrædelsesaftale med et fagforbund, jf. § 6 stk. 4.

Tilladelsesindehavere, der ikke er omfattet af en retningsgivende overenskomst, skal efter påbud indsende dokumentation for, at de følger omkostningsniveauet i bestemmelserne om løn- og arbejdsvilkår i en af de retningsgivende overenskomster. De nærmere krav til dokumentationen fastsættes af transportministeren. De skal have en karakter og et omfang, der sikrer, at man på gennemskuelig og betryggende vis kan vurdere, om chaufførernes faktiske aflønning lever op til lovens krav, jf. § 6 stk. 4.

Uu.



Bestemmelserne medfører ikke tvang til lade sig omfatte af bestemte overenskomster igennem tiltrædelse eller medlemskab af en arbejdsgiverorganisation.

*Lov om buskørsel*

Ovenstående lovbestemmelse og bemærkninger kan med redaktionelle ændringer også anvendes til at genetablere den tidligere retstilstand på busområdet.”

Hvis ikke der fremsættes et mæglingsforslag eller hvis det fremsatte mæglingsforslag ikke indeholder en tekst med tilsvarende indhold som ovenstående er parterne enige om at rette en fælles henvendelse til regeringen og Folketingets øvrige partier med ovenstående ordlyd.

Denne aftale optrykkes ikke i overenskomsten

Ulu.



Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

**PROTOKOLLAT**

om

**Udviklings- og Samarbejdsfond**

Overenskomstens § 24, stk. 1, 6-8 afsnit bortfalder, og erstattes af en ny bestemmelse om en udviklings- og samarbejdsfond.

Overenskomstens parter har besluttet at formalisere rammerne om en Udviklings- og samarbejdsfond. Dette indarbejdes i overenskomsten ved renskrivning.

I relation til nedenstående er parterne foreløbig enige om:

**Fondens formål:**

- Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde. Dette kan eksempelvis ske ved at:
  - Styrke samarbejdet mellem ledelserne i BOAs medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
  - Understøtte uddannelsesaktiviteter på BOAs medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
  - Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

**Finansiering**

- Til udviklings- og samarbejdsfonden indbetales et bidrag pr. præsteret arbejdstime, der pr. 1. marts 2017 udgør 0,20 kr.

*Ukr.*



- Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidraget til 0,25 kr.

Fondens vedtægter

- Sådanne vil blive udarbejdet efter afslutningen af OK 2017

Bidraget til udviklings- og samarbejdsfonden opkræves sammen med det bidrag til kompetenceudviklingsfonden der i forvejen betales, men beløbet holdes separat og tilføres udviklings- og samarbejdsfonden, således at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

Ukr.





**Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere**


**PROTOKOLLAT**

**om**

**løn til lærlinge**

Parterne er enige om, at i overenskomstens bilag 7 om lærlinge i landstransport, forhøjes satsene i § 8 pr. 1. marts 2017 med 1,7 pct. pr. 1. marts 2018 med 1,7 pct. og pr. 1. marts 2019 med 1,7 pct.

*Ukr.*

  
33

Overenskomst for chauffører og lagerarbejdere

## PROTOKOLLAT

om

### lønforhold og betalingssatser

#### § 18. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn på medarbejderens konto for særlig opsparing.

#### § 2, stk. 1. Grundløn

Grundlønnen stiger

pr. 1. marts 2017 med 2,50 kr./t.

pr. 1. marts 2018 med 2,50 kr./t.

pr. 1. marts 2019 med 2,50 kr./t.

#### Holddriftsaftalens bilag 4


Satserne i holddriftsaftalen reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2017, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2018 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2019.

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

#### Genetillæg

Genetillæg reguleres pr. 1. marts 2017 med 1,6 %, pr. 1. marts 2018 med 1,6 % og pr. 1. marts 2019 med 1,6 %

*Uln.*



34