

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Nedennævnte parter har i regi af forligsinstitutionen indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomst Lageroverenskomst 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 med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Aftale om fuld løn under forældreorlov
2. Aftale om børns sygdom
3. Aftale om børns hospitalsindlæggelse
4. Aftale om børneomsorgsdage
5. Aftale om afspadsring af systematisk overarbejde
6. Aftale om forståelsen af Aftale 5 om afspadsring af systematisk overarbejde
7. Aftale om tillidsrepræsentanter
8. Aftale om lokale aftaler
9. Aftale om lokalløn
10. Aftale om forsøgsordning
11. Aftale om seniorordning
12. Aftale om sygdom og afspadsring
13. Aftale om overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
14. Aftale om afklaring af anvendelse af vikararbejde
15. Aftale om fremtidens kompetencebehov inden for transport og logistik
16. Aftale om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste
17. Aftale om støtte til selvvalgt uddannelse
18. Aftale om omkostninger i firmapensionsordninger
19. Aftale om finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter
20. Aftale om oplysninger om brug af underleverandører
21. Aftale om Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet
22. Aftale om løn til lærlinge
23. Aftale om lønforhold og betalingssatser

Organisationsaftale

- A. Organisationsaftale om genopretning af Godskørselsloven, lov om buskørsel og taxiloven

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Per de Vos



Overenskomstforhandlingerne 2017**Lageroverenskomsten****3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****om****fuld løn under forældreorlov**

§ 26, stk. 3 udgår. Den nuværende § 26, stk. 3a, bliver herefter til § 26, stk. 3.

I nuværende § 26, stk. 3a, udgår 1. afsnit.

I nuværende § 26, stk. 3a, 6. afsnit, indsættes som nyt 2. og 3. pkt.: "Pr. 1. juli 2017 yder arbejdsgiveren fuld løn i disse 13 uger. Ændringen har virkning for medarbejdere der påbegynder forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere."

København, den 17. marts 2017**3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
børns sygdom**

I § 24 indsættes som nyt 2. og 3. afsnit:


”Pr. 1. maj 2017 erstattes ovenstående afsnit af:

”Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, jf. § 16, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

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, jf. § 16, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.”

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børns hospitalsindlæggelse

I § 25, Børns hospitalsindlæggelse, tilføjes første afsnit nyt andet punktum:

"Pr. 1. maj 2017 gælder dette også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet."

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

børneomsorgsdage

I § 24, Barns første sygedag, tilføjes som nyt stk. 2:

"Medarbejdere som pr. 1. maj 2017 har mindst 9 måneders anciennitet, og som 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. § 4."

Overskriften til § 24 ændres til:

"Børns sygdom og børneomsorgsdage"

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

afspadsring af systematisk overarbejde

Som ny § 13 a indsættes med følgende overskrift og indhold:

”§ 13a. Systematisk overarbejde

Overarbejde udføres, når virksomheden har et driftsmæssigt behov.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. bilag 2, stk. 4, kan virksomheden iværksætte opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring.

Opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag.

Opsparing af systematisk overarbejde til afspadsring skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Opspartet systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales om varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

Som ny § 14a indsættes med følgende overskrift og indhold:

”§ 14a. Systematisk overarbejde

§ 13a om systematiske overarbejde finder også anvendelse for chauffører.”

I bilag 3 ”Retningslinjer for afspadsring af overarbejde” ændres første afsnit til følgende:

”Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F’s Transportgruppe er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsring af overarbejde, der ikke hidrører fra varslet opsparing af systematisk overarbejde til senere afspadsring.”

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Lageroverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

I nuværende § 14, stk. 6, indsættes en overskrift: "Overarbejde"

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

forståelsen af Aftale om afspadsring af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af Aftale om afspadsring af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvende til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsring, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parter er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsring af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

tillidsrepræsentanter

Det eksisterende valggrundlag, quorumkrav og valgbarhedsbetingelser bevares, idet der dog i overenskomsten indsættes følgende anmærkning i bestemmelsen omkring valgbarhed:

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

Bestemmelsen om tillidsrepræsentanter med ovenstående undtagelser erstattes af følgende nye paragraf 31a, der træder i kraft 1. maj 2017:

”§ 31a. Tillidsrepræsentanter

Anmærkning: Træder i kraft 1. maj 2017.

Stk. 1 Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed – eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 medarbejdere eller derover, vælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede 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 denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

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

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

3F's Transportgruppe 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 gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4. 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 den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt 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, vældfærdsforhold, 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. 6.

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

Stk. 7. Samarbejde og opgaver

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer samtlige arbejdere i virksomheden eller afdelingen, som er omfattet af overenskomstens dækningsområde. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige arbejdere.

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

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 8. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire 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. 9. Funktion i arbejdstiden

A. Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor underrette arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Særligt for tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører:

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han 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 komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

C. Tillidsrepræsentanten skal 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 have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 10

A. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 9a, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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 samarbejdsudvalgmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

B. Vederlag

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil 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 feriepengeberettigende.

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 Transportgruppen 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.

Stk. 11. Klubformand

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

Stk. 12. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Stk. 13. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

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

Stk. 14. Opsigelsesvarsel efter ophør

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 21.

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 6, forlænges det individuelle opsigelsesvarsel med 8 uger. Parterne enige om, at man med dette forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 15. 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 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 TLK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. § 35a, stk. 4C.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.”

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om lokale aftaler

Der indsættes en ny paragraf i overenskomsten med følgende ordlyd:

”§ x. Lokale aftaler om arbejdstid og aflønning

Anmærkning: Træder i kraft 1. marts 2018

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. 2 og 3, samt bilag 2 og 3. Ved indgåelse af aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan den gennemsnitlige arbejdstid på 37 normaltimer pr. uge og den maksimale arbejdstid på 42 normaltimer pr. uge ikke fraviges. I aftaler som fraviger § 1, stk. 2 og 3 kan der tilsvarende indgås aftaler om aflønning som fraviger overenskomstens bestemmelser om overarbejdsbetaling for lagerarbejdere i § 13 og chauffører i § 14.

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 eller for 14-dages lønnede til udgangen af en lønningsperiode.

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

Stk. 3.

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

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om lokalløn

Med henblik på lokalt at skabe et større råderum for aflønning, tilføjes i Lageroverenskomstens § 7, Normallønninger, som nyt stk. 5 følgende:

”Stk. 5. Lokalløn

Med virkning pr. 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse:

a. Timeløn med lokalløn

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 normalt timelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 7 stk. 1.

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 sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomståret, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommande 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.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

c. Opsigelse af lokallønsordning

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

Overenskomstens § 7, stk. 2 ændres til følgende:

”Stk. 2. Til ovennævnte normale timeløn eller lokalløn efter stk. 5, ydes tillægsbetalinger, jf. § 8, § 9, § 10, § 11, § 12, § 13 og § 14.”

Overenskomtparterne nedsætter en fælles arbejdsgruppe med henblik på at udarbejde vejledning/informationsmateriale til, hvordan virksomhederne kan implementere ovennævnte lønsystem. Dette materiale tilstræbes færdiggjort senest 1. september 2017.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

forsøgsordning

Følgende protokollater er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode:

- Protokollat om tillidsrepræsentanter for så vidt angår følgende bestemmelser:
 - § 31a, stk. 5
 - § 31a, stk. 6
 - § 31a, stk. 7, tredje afsnit
 - I § 31a, stk. 9 A, andet afsnit udskiftes ordene "træffe aftale med" med "underrette"
 - § 31a, stk. 9, litra A, tredje afsnit
 - § 31a, stk. 9, litra B, C og D
 - I § 31a, stk. 10, litra A, første afsnit udskiftes ordene "Hvis aftale i henhold til stk. 9 A er truffet" med "Når underretningen er sket"
 - § 31a, stk. 10, litra B om TR-vederlag
- Protokollat om lokale aftaler
- Protokollat om lokalløn
- Protokollat om Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet 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.

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om seniorordning

Overenskomstens § 3, 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 frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, 3. afsnit.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 27, til seniorfridage."

Overenskomstens § 3, femte afsnit erstattes af følgende:

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

Overenskomstens § 3, 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 § 3, sjette afsnit, nuværende andet punktum, erstattes "*Dette valg*" af "*Disse valg*".

Som nyt ottende afsnit indsættes følgende:

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

I overenskomstens § 4 tilføjes et nyt sidste punktum med følgende ordlyd:

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017**Lageroverenskomsten****3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****om****sygdom og afspadsering**

I overenskomstens § 23 indsættes et nyt stk. 5 med følgende ordlyd:

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017

København, den 17. marts 2017**3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Der tilføjes en ny bestemmelse som § 33 i overenskomsten. Som følge af dette nummereres den nuværende § 33 til § 34 mv.

Med virkning pr. 1. maj 2017 indsættes:

”§ 33. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.

Anmærkning: Træder i kraft 1. maj 2017

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.

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

afklaring af anvendelse af vikararbejde

Nuværende § 33, "Underleverandører og vikarer", tilføjes 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.
4. 3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor Dansk Erhverv Arbejdsgiver 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver. 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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Bent', with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mads Larsen', written in a cursive style.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

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 efterspurgt, 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 TLK-fonden kan støtte den påkrævede kompetenceudvikling.

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 TLK-fonden at understøtte en fremtidsorienteret kompetenceudvikling i virksomhederne.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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 overenskomstparterne til uddannelsesdialogen på virksomheden, som allerede eksisterer i overenskomsten.

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

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017**Lageroverenskomsten****3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****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 TLK-fonden.

Parterne er enige om, at tjenesten skal finansieres af midler fra TLK-fonden.

København, den 17. marts 2017**3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

støtte til selvvalgt uddannelse

Overenskomstparterne er enige om at løfte støtteniveauet fra TLK-fonden til nedenstående aktiviteter:

- Selvvalgt uddannelse, efter Lageroverenskomstens §35a, stk. 4D.
- AMU-forløbet 'Realkompetencevurdering før erhvervsuddannelse for voksne'.

Støtten løftes ved at hæve lønrefusionen fra de nuværende kr. 55 pr. time til kr. 80 pr. time.

Forhøjelsen af støtten træder i kraft 1. maj 2017.

Parterne er ligeledes enige om at tilvejebringe finansiering af den opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, jf. Aftale om opsøgende uddannelseskonsulenttjeneste, i TLK-fonden.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

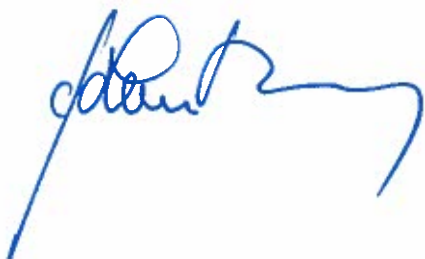
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2017**Lageroverenskomsten****3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****om****omkostninger til firmapension**

I overenskomstens protokollat 12 om nyoptagne virksomheder og pension indsættes som nyt afsnit 5 under "Firmapensionsordning":

"Omkostningerne i en firmapensionsordning må ikke afvige væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, jf. den til enhver tid gældende ramme for omkostninger i firmapensionsordninger i PensionDanmark. Tilpasning hertil skal i givet fald ske inden 12 måneder fra indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver."

Dette protokollat træder i kraft den 1. marts 2017, dog således at eksisterende pensionsordninger skal overholde kravet inden udgangen af 2018.

København, den 17. marts 2017**3F Transport****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**finansiering af vederlag til
tillidsrepræsentanter**

Idet der henvises til bestemmelsen om vederlag i Aftale om tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Lageroverenskomsten 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 Samarbejdsfond for transport og lagerområdet (fonden) finansierer udover de hidtidige aktiviteter under fonden, også vederlag. Bidrag til og udbetaling af vederlag opgøres særskilt i fonden og friholdes fra fondens øvrige økonomi.

Når tillidsrepræsentantens valggrundlag er kendt ultimo 2017, fastsættes det særskilte bidrag til fonden 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.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

oplysninger om brug af underleverandører

Der indsættes et nyt 1. afsnit i overenskomstens nuværende § 33, stk. 1, med følgende ordlyd:

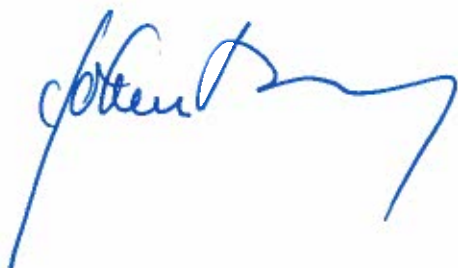
”På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F’s Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst 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.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

**Udviklings- og Samarbejdsfond
for transport- og lagerområdet**

Lageroverenskomstens § 36, stk. 2, næstsidste afsnit erstattes med følgende formulering:

"Fra 2. kvartal 2017 tilføres kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 2. kvartal 2018 tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime."

I overenskomstens bilag 28 ændres bidragssatserne til følgende:

"Virksomheder bidrager for medarbejdere omfattet af Transportoverenskomsten mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe med kr. 0,15 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2017 og med kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2018.

Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2017 og med kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime fra 2. kvartal 2018."

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2014 – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

København, den 17. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

løn til lærlinge

Parterne er enige om, at lønsatserne i Lærlingeoverenskomst Dansk Erhverv Arbejdsgiver, DTL's arbejdsgiverforening og 3F Transportgruppen vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet udgør følgende:

§ 8 Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever) aflønnes efter nedenstående satser:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
I det sidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 94,08	kr. 95,68	kr. 97,31
I det næstsidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 83,49	kr. 84,90	kr. 86,35
I det tredjesidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 73,99	kr. 75,24	kr. 76,52

Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever) aflønnes efter nedenstående satser:

	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
EGU-elever aflønnes med:	kr. 65,02	kr. 66,12	kr. 67,25

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

lønforhold og betalingssatser

§ 4. 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.

§ 5. Forskudt tid

Aftensatsen forhøjes til kr. 34,75 pr. 1. marts 2017, kr. 35,30 pr. 1. marts 2018 og kr. 35,85 pr. 1. marts 2019.

Natsatsen forhøjes til kr. 78,90 pr. 1. marts 2017, kr. 80,15 pr. 1. marts 2018 og kr. 81,45 pr. 1. marts 2019.

Morgensatsen forhøjes til kr. 40,85 pr. 1. marts 2017, kr. 41,50 pr. 1. marts 2018 og kr. 42,15 pr. 1. marts 2019.

§ 7. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør

pr. 1. marts 2017 kr. 122,40
pr. 1. marts 2018 kr. 124,90 og
pr. 1. marts 2019 kr. 127,40.

Arbejde i holddrift

Satserne i den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe indgåede holddriftsaftale 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.

Overenskomstforhandlingerne 2017

Lageroverenskomsten

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

København, den 17. marts 2017

3F Transport



Dansk Erhverv Arbejdsgiver





Overenskomstforhandlingerne 2017

Organisationsaftale

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

genopretning af Godskørselsloven, lov om buskørsel og taxiloven

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:



Overenskomstforhandlingerne 2017

Organisationsaftale

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.



Overenskomstforhandlingerne 2017

Organisationsaftale

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.

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.

København, den 13. marts 2017

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver