

TAXIKØRSEL

OVERENSKOMST
2014–2017

DI Overenskomst I (ATD)

og

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen



3F-varenummer 3023
DI nr. 794638

2014–2017



Overenskomst

mellem



DI Overenskomst I (ATD)

og



FAGLIGT FÆLLES FORBUND
3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen

Gældende for taxikørsel

2014 – 2017

Indholdsfortegnelse

§ 1. Gyldighedsområde	4
§ 2. Arbejdstid.....	4
§ 3. Arbejdets tilrettelæggelse	4
§ 4. Provisionsløn.....	5
§ 5. Timeløn.....	6
§ 6. Lønningsperiode og lønudbetaling	7
§ 7. Andre generelle bestemmelser	7
§ 8. Pension.....	8
§ 9. Opsigelse.....	9
§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse	9
§ 11. Ferie	10
§ 12. Seniorordning.....	11
§ 13. Dagpenge ved sygdom, ulykke og barsel.....	12
§ 14. Barns første sygedag og hospitalsindlæggelse	16
§ 15. Tillidsrepræsentantregler	16
§ 16. Faglig strid	19
§ 17. Adgang til lønoplysninger	19
§ 18. Underleverandører.....	21
§ 19. Fornyelse af køre- og førerkort.....	21
§ 20. Frihed og løn under uddannelse.....	22
§ 21. Udviklingsfonde	22
§ 22. Kompetenceudvikling	23
§ 23. Nyoptagne virksomheder.....	25
§ 24. Varighed.....	26

Bilag 1. Moms på hyrekørsel.....	27
Bilag 2. Takststigninger	27
Bilag 3. Seniorpolitik	27
Bilag 4. Politisk samarbejde om dumping	28
Bilag 5. Kampagne om natarbejde og forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde	29
Bilag 6. Natarbejde og helbreds kontrol	29
Bilag 7. Samarbejdsaftale.....	31
Bilag 8. Implementering af Ligelønsloven	32
Bilag 9. Elektroniske dokumenter	35
Bilag 10. Grundkapital til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	36
Bilag 11. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond	36

§ 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten gælder for al kørsel i henhold til den til enhver tid gældende taxilov med tilhørende bekendtgørelser, herunder kørsel på hjemmebevilling udstedt i medfør af tidligere lovgivning.

§ 2. Arbejdstid

Stk 1. Den normale, effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, medmindre der er tale om afløserchauffører. Pr. måned andrager den normale effektive arbejdstid 160,33 timer.

Som faste chauffører betragtes chauffører med mere end 26 timers beskæftigelse pr. uge.

Stk. 2. Fast dag- eller nattjeneste kan aftales mellem vognmand og chauffør. Ændring af arbejdstiden skal varsles med opsigelsesvarslet, jf. § 9.

Stk 3. Hvis vognen udebliver 1 time ud over normal skiftetid, kan chaufføren forlade skiftepladsen, men skal meddele vognmanden eller bestillingskontoret sit opholdssted. Når vognen indfinder sig på chaufførens opholdssted, er chaufføren forpligtet til at overtage vognen og fortsætte kørslen til sin normale vagts ophør. Den ventende chauffør skal aflønnes med garantibetaling gældende for dagvagt i ventetiden. Resten af vagten afregnes på normal vis, og den betalte ventetid udgår af lønberegningen. Hvis chaufføren ikke er disponibel ved vognens ankomst til opholdsstedet, bortfalder ovennævnte betaling. I tilfælde af mekaniske nedbrud har chaufføren ret til garantibetaling såfremt der ikke kan fremskaffes anden vogn.

Stk. 4. Ved værkstedsbesøg pålagt af vognmanden af længere varighed end 1 time betales garantibetaling gældende for dagvagt. Såfremt chaufføren anvises anden vogn tilsluttet samme bestillingskontor, bortfalder betalingen.

§ 3. Arbejdets tilrettelæggelse

Stk. 1. Turnusordninger udarbejdet eller pålagt af offentlige myndigheder eller af bestillingskontoret eller vognmanden er bindende for parterne. Ved særlige lejligheder har chaufføren pligt til at udføre kørsel efter uddelte lister. Chaufførerne er pligtige til at overholde bestillingskontorets skriftlige reglementer og procedurer.

Stk. 2. Chaufføren har pligt til at udfylde trafikbogen korrekt – herunder at påføre klokkeslet og taxameterets udvisende ved arbejdstids begyndelse og ophør – såfremt trafikbog anvendes. Anvendes elektronisk trafikbog, skal chaufføren anvende de til enhver tid gældende regler for overgang til elektronisk trafikbog.

Stk. 3. Forgæves ture skal straks meldes til kontoret. Beløb og tidspunkt skal indføres i trafikbogen – såfremt trafikbog anvendes – med taxameterets udvisende. Fejlture fratrækkes den daglige afregningsseddel med taxameterets udvisende.

Stk. 4. Det påhviler chaufføren til stadighed at sikre sig, at vognen er i forskriftsmæssig stand. Såfremt han bliver opmærksom på fejl eller mangler ved vognen, skal vognmanden eller dennes stedfortræder uopholdeligt underrettes herom.

Stk. 5. Defekter, der medfører, at vognen ikke fylder lovgivningens krav, skal omgående udbedres. Chaufføren må ikke fortsætte kørslen, før udbedringen er sket.

Stk. 6. Rengøring og vedligeholdelse af vognen udføres i arbejdstiden og aftales i øvrigt chauffør og vognmand imellem.

Stk. 7. Afregning af indkørte beløb fra chauffør sker dagligt til vognmand personligt eller dennes stedfortræder mod kvittering, medmindre der foreligger anden skriftlig aftale.

§ 4. Provisionsløn

Stk. 1. Kørsel i køretøj med tilladelse til taxikørsel aflønnes med provisionsløn. Provisionslønnen fastlægges af afregningsprocenten gældende for det tilladelsesområde, tilladelsen er udstedt i.

1. marts 2014 stiger gældende afregningsprocenter med 0,30 procentpoint.

1. marts 2015 stiger gældende afregningsprocenter med 0,72 procentpoint.

1. marts 2016 stiger gældende afregningsprocenter med 0,77 procentpoint.

Stk. 2. Ved arbejde 24. december og 31. december forhøjes provisionsprocenten med 5% gældende for hele vagten.

Stk. 3. Efter 4 ugers uafbrudt ansættelse har faste chauffører, jf. § 2, stk. 1, krav på en garantibetaling pr. time. Faste chauffører, der inden for det sidste halve år før deres ansættelse har været fuldtidsbeskæftiget hos anden vognmand inden for taxiområdet, oppebærer dog garantibetalingen fra ansættelsens begyndelse.

Garantibetalingen på dagvagter udgør pr. time.

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
kr. 123,50	kr. 125,75	kr. 128,15

Garantibetalingen på aften-/nattevagter, lørdage og søn- og helligdage udgør pr. time.

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
kr. 126,90	kr. 129,15	kr. 131,55

Garantibetalingen opgøres for en 14-dages periode.

Stk. 4. Ved krav om manglende anvisning af garantibetaling, skal kravet skriftligt være fremsat overfor vognmanden senest 3 måneder efter lønudbetalingen.

§ 5. Timeløn

Stk. 1. Der ydes timeløn ved nedenstående kørselsformer, såfremt kørslen foregår i køretøj, som ikke har tilladelse til taxikørsel:

- Kørsel i limousine.
- Kørsel i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik (OST-tilladelse).
- Kørsel i vogn med sygetransporttilladelse.
- Lægevagtskørsel.

Stk. 2. Timelønnen udgør

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
kr. 132,40	kr. 134,65	kr. 137,05

Stk. 3. Arbejdsbestemt tillæg udgør kr. 4,95.

Stk. 4. Der ydes tillæg som følge af overarbejde ved kørsel efter denne bestemmelse i mere end 37 timer pr. uge. Satserne følger overenskomst for turistbuschauffører mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe.

Stk. 5. Satserne vedrørende forskudttidstillæg i overenskomst for turistbuschauffører mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe er gældende. Tillægget bortfalder, såfremt der ydes overarbejdsbetaling.

Stk. 6. Satserne vedrørende anciennitetstillæg til timelønnede i overenskomst for turistbuschauffører mellem DI Overenskomst I (ATV) og 3F's Transportgruppe er gældende.

§ 6. Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1. Lønudbetaling finder normalt sted torsdag aften pr. kontant eller check mindst en gang hver 14. dag. Ved indbetaling på lønkonto skal lønnen være til rådighed fredag morgen.

Stk. 2. Ved månedsaf lønning udbetales månedslønnen (kontant eller check) senest den sidste i måneden. Ved indbetaling på lønkonto skal lønnen være til rådighed den sidste bankdag. Senest den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres for eventuelle tillæg.

Fra 1. maj 2014 erstattes ovenstående stk. 2 af:

Ved månedsaf lønning skal lønnen være til rådighed den sidste bankdag. Senest den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres løn og eventuelle tillæg. Af lønningensperioder der er længere end 14 dage anses som månedsløn i relation til længden af opsigelsesvarsel i § 9.

Stk. 3. Hvis lønningensperioden forlænges, aftaler vognmanden og chaufføren en lempelig overgangsperiode.

§ 7. Andre generelle bestemmelser

Stk. 1. Ved ran og tyveri fra chaufførerne dækker vognmanden det beløb, der måtte være indkørt på taxameteret for den igangværende vagt. Vognmanden dækker herudover chaufførens byttepenge, dog maksimalt kr. 500,00.

Erstatning ydes kun, såfremt der uopholdeligt er foretaget politianmeldelse, og der ikke i øvrigt foreligger uagtsomt forhold.

Chaufføren må ikke efterlade penge i vognen.

Stk. 2. Af hensyn til sikkerheden må indtagelse af berusende midler og euforiserende stoffer m.v. i arbejdstiden ikke finde sted, ligesom chaufførerne ikke må

være under påvirkning af berusende midler og euforiserende stoffer ved vagtens start.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsordningen omfatter chauffører, der er fyldt 20 år, og som har 2 måneders anciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Stk. 2. Pensionsbidraget i procent af den A-skattepligtige indkomst andrager følgende:

Arbejdsgiverbidrag	8,0%
Lønmodtagerbidrag	4,0%
Samlet bidrag	12,0%

Stk. 3. I det i stk. 2 nævnte pensionsbidrag er indeholdt en sundhedsordning som administreres af PensionDanmark.

Stk. 4. Det samlede pensionsbidrag indbetales til PensionDanmark efter de derom gældende regler.

Stk. 5. Pensionsordningen **indfases** således for nye medlemmer af ATD:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Parterne er enige om, at overenskomstens pensionsprotokollat er gældende.

§ 9. Opsigelse

Stk. 1. Efter 4 ugers beskæftigelse er der et opsigelsesvarsel på 6 dage fra vognmanden og 3 dage fra chaufføren.

Efter 12 måneders beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet til 12 dage fra vognmanden og 6 dage fra chaufføren.

For månedslønnede er opsigelsesvarslet 4 uger fra vognmanden og 2 uger fra chaufføren. Fra **1. maj 2014** ændres dette til at der for månedslønnede gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Efter 3 måneder på månedsløn forøges varslet fra arbejdsgiversiden til 4 uger.

Opsigelse skal gives skriftligt. Såfremt chaufføren og/eller vognmanden ikke er til stede, skal opsigelsen ske ved anbefalet brev.

Stk. 2. For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten det beløb, der skulle have været erlagt, hvis overenskomstmæssig opsigelse havde fundet sted. Pr. manglende opsigelsesdag betales der garantibetaling gældende for dagvagt, jf. § 4.

Stk. 3. Fra **1. maj 2014** har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Lønnen udgør garantibetaling for dagvagt i henhold til § 4, stk. 3.

§ 10. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

§ 11. Ferie

Ferie gives og holdes i henhold til den til enhver tid gældende Ferielov.

Stk. 1. Feriekortaftale

Ferieregulativ mellem DI og 3F af 22. januar 2002 – med senere ændringer – er gældende.

Stk. 2. Særlig opsparing

Den særlige opsparing afskaffes 1. marts 2014. Aktuelle indeståender udbetales i den lønperiode hvori 1. maj 2014 indgår.

Stk. 3. Feriefridage

Med virkning fra **1. marts 2014** har chaufføren ret til 1 feriefridag.

Med virkning fra **1. marts 2015** har chaufføren ret til i alt 3 feriefridage.

Med virkning fra **1. marts 2016** har chaufføren ret til i alt 4 feriefridage.

Såfremt chaufføren ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor antallet af feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

Feriefridage, der afholdes, skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter den til enhver tid gældende sats for garantibetaling for dagvagt.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb udbetales eventuelle ikke afholdte feriefridage med den til enhver tid gældende sats for garantibetaling svarende til 7,4 time pr. ikke afholdt feriefridag.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

§ 12. Seniorordning

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 8, stk. 2 til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes på medarbejderens seniorfrihedskonto, der oprettes til formålet.

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

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 pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Indenfor rammerne af den nugældende seniorordning, kan der mellem virksomheden og den enkelte medarbejder indgås skriftlig aftale om fravigelse af overenskomstens seniorordning på følgende punkter:

- Finansieringen af det ønskede antal seniorfridage kan ske ved anvendelse af egne midler. I den situation holder medarbejdere på timeløn fri på de aftalte seniorfridage uden løn, mens medarbejdere på fuld lønsordningen trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag, svarende til det der gælder for feriefridage.
- Fristen for at indgå i/udtræde af ordningen kan fraviges.

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

Overenskomstparterne er enige om, at der for en fuldtidsmedarbejder maksimalt kan afholdes 22 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via konvertering af pensionsmidler eller via anvendelse af egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder, at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

Parterne er tillige enige om, at PensionDanmark kun skal informeres, når der sker konvertering af pensionsmidler.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie, jf. Ferielovens bestemmelser.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes i lønnen og der betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For faste chauffører udbetales for en seniorfridag en betaling svarende til garantibetaling gældende for dagvagt, jf. § 4, for 7,4 timer pr. vagt. For afløserchauffører foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Parterne er endelig enige om, at der er mulighed for at aftale fravigelser i videre omfang under forudsætning af, at der er indgået en lokalaftale herom.

DI garanterer for beløbenes udbetaling

I 14-dages perioder indeholdende seniorfridage vil seniorfridagene udgå af beregningsgrundlaget for retten til garantibetaling.

§ 13. Dagpenge ved sygdom, ulykke og barsel

Stk. 1. Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er gældende.

Stk. 2. Vognmanden betaler sygeløn ved sygdom og tilskadekomst til chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Chaufføren skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra vognmanden i medfør af Sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, såfremt chaufføren optager arbejder, når dette tilbydes denne.

Stk. 3. Sygeløn til chauffører ydes i arbejdsgiverperioden i indtil 35 dage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fravær-periodes udløb, regnes vognmandens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

Sygelønnen er sygedagpengebeløbet suppleret op til fuld løn.

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige:

- Arbejdsbestemte tillæg,
- virksomhedstillæg,
- kvalifikationstillæg,
- personlige tillæg,
- forskudttidstillæg,
- holddriftstillæg,
- tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen.

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Hvis beregningsgrundlaget ikke kendes, anvendes en særlig fremgangsmåde.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til Ferielovens § 25.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af Sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

Stk. 4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til Sygedagpengelovens § 56, betaler vognmanden alene sygedagpenge i henhold til reglerne herom i Sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 5. Til fastansatte kvindelige chauffører med 9 måneders anciennitet udbetaler vognmanden fuld løn under barsel/adoption (barselsorlov) fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

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

Arbejdsgiveren yder endvidere i umiddelbar forlængelse heraf betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 135,00 pr. time.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

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

Anciennitetskravet skal være opfyldt på det skønnede fødselstidspunkt.

Ved adoption skal det være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5 a. For medarbejdere der påbegynder forældreorlov **1. juli 2014** eller senere erstattes ovennævnte stk. 5 af følgende:

Arbejdsgiveren yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 140,00 pr. time.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Forhøjet pensionsbidrag under barselorlov

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 7,00	kr. 1.120,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,50	kr. 560,00
Samlet bidrag	kr. 10,50	kr. 1.680,00

1. juli 2014 forhøjes pensionsbidraget til

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

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

Stk. 6. Alle virksomheder i arbejdsgiverorganisationer, der er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening, indgår i barselsudligningsordningen DA Barsel. Ordningen er obligatoriske for de overenskomstdækkede medarbejdere.

§ 14. Barns første sygedag og hospitalsindlæggelse

Stk. 1. Til chauffører med mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i samme virksomhed indrømmes der frihed med en løn svarende til 7,4 timer af garantilønnen, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af chaufførens syge, hjemmeboende barn, der ikke er fyldt 14 år. Dette vilkår gælder alene barnets første sygedag.

Stk. 2. Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, når barnet er under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling som ved barns første sygedag, jf. stk. 1.

§ 15. Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1. I enhver virksomhed med 5 chauffører eller derover vælger de dér beskæftigede chauffører af deres midte en chauffør til at være deres tillidsrepræsentant og som sådan deres talsmand over for vognmanden eller dennes repræsentant.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle chauffører, som er beskæftiget i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte, dygtige chauffører, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt chauffører, der har arbejdet der længst.

Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og af 3F's Transportgruppe meddelt ATD, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

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

Stk. 4. Hvis arbejderne på et arbejdssted, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 5. 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 de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

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

Stk. 6. 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.

”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
- 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 forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med vognmanden eller dennes repræsentant.

Hvis en sådan aftale er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og chaufførerne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Stk. 7. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders opsigelsesvarsel.

Stk. 8. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen og skal sluttes hurtigst muligt.

Stk. 9. Afskediges tillidsrepræsentanten, fordi arbejdsmangel giver tvingende grunde hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, jf. stk. 10, før hans organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen.

Stk. 10. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i henhold til stk. 7. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel i denne overenskomst.

Stk. 11. Fastholder en vognmand sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden pligtig til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. Denne erstatning er endelig.

Stk. 12. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den ham eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Stk. 13. Ovennævnte tillidsrepræsentantregler kan helt eller delvist erstattes af lokale tillidsrepræsentantregler under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse heraf.

§ 16. Faglig strid

Der henvises til de til enhver tid gældende regler for behandling af faglig strid i Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe.

§ 17. Adgang til lønoplysninger

Stk. 1. Formål

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

Stk. 2. Udlevering af lønoplysninger

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

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

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Enkelt ansat eller medarbejdergruppe

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

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

Anmærkning: Der er mellem parterne enighed om, at den anonymisering, der omtales i stykket, ikke må forhindre, at bestemmelsen opfylder sit formål; at modvirke løndumping. En anonymisering må således ikke forhindre tillidsrepræsentanten og/eller 3F's Transportgruppe i at sammenholde ansættelseskontrak-

ten med køresedler, lønsedler og andre bilag med henblik på at konstatere, om overenskomsten er overholdt.

Stk. 4. Inddragelse af organisationerne

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på 3F's Transportgruppes begæring afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes. Mødet skal afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5. Fortrolighed

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

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

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

kr. som følge af, at der er konstateret løndumping, vil heller ikke være i strid med fortrolighedsbestemmelsen.

Stk. 6. Evaluering

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

§ 18. Underleverandører

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DI med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DI rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Optagelse i DI

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i DI og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

§ 19. Fornyelse af køre- og førerkort

Fra **1. maj 2014** gælder at vognmanden afholder de for en medarbejder nødvendige udgifter tilfornyelse af køre- og førerkort, såfremt medarbejderen har været ansat hos vognmanden i 1 år på tidspunktet for fornyelse af køre- og førerkortet.

Ret til dækning af udgifter gælder kun ved den retmæssige fornyelse, aktuelt hvert 5. år. Dette gælder, selvom medarbejderen har kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og førerkortet. Ved overtrædelser af gældende lovgivning, hvor nye kort er påkrævet, dækker vognmanden ikke udgifterne til fornyelse/generhvervelse.

Såfremt medarbejderen indenfor en periode på 6 måneder fra køre- og førerkortets udstedelse opsiges ansættelsesforholdet, kan vognmanden kræve udgifterne

til udstedelse af køre- og førerkortet refunderet i fuld omfang, idet refusion kan ske ved modregning i løn. Ved nyansættelse afholder medarbejderen selv udgifterne til erhvervelse af køre- og førerkort.

Ved bortkomst af køre- og førerkortet afholder medarbejderen selv udgifterne til udstedelse af erstatningskort.

§ 20. Frihed og løn under uddannelse

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning i et kursus godkendt af overenskomstparterne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og garantibetalingen. Vognmanden betaler under kursusforløbet feriepenge og pension.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at der herudover gives chaufførerne frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Den enkelte medarbejder har – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

§ 21. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Til den af hovedorganisationerne etablerede udviklingsfond betales i bidrag pr. præsteret arbejdstime 40,0 øre. Med virkning fra den første lønningsperiode efter **1. januar 2015** hæves beløbet til 42,0 øre pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne har oprettet Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS). Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og 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 DI's medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.

- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's 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.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres fra **2. kvartal 2014** kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra **2015** tilføres kr. 0,15 pr. præsteret arbejdstime. I **2016** tilføres kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime. Fra **2017** tilføres fonden kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime.

Herudover henvises til Bilag 10. Grundkapital til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond og til Bilag 11. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond.

§ 22. Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsestilbud, hvor til der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til maksimalt kr. 1.500,00.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Indtil **30. april 2014** gælder at alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte den ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne.

Fra **1. maj 2014** gælder at alle medarbejdere gives ret til- under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Det er en betingelse for at kunne udnytte den ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne.

Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Medarbejdere med 9 måneders – og fra **1. maj 2014** mindst 6 måneders – uafbrudt anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af LO og DA. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler kr. 260,00 om året pr. fuldtidsmedarbejder.

Overenskomtparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet relevant overenskomstområde.

Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder i stedet for nærværende bestemmelse.

Uddannelse og samarbejde

Virksomheden afsætter 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentantinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves af og indbetales til LO/DA-kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af LO/DA-kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Overenskomtparterne kan i enighed vælge at oprette en særskilt uddannelses- og samarbejdsordning, at tilslutte sig en fælles uddannelses- og samarbejdsordning eller tilslutte sig en ordning oprettet på et andet overenskomstområdet. Bestemmelserne for den ordning, som oprettes eller tiltrædes, træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

§ 23. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i ATD har overenskomst på taxiområdet med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af ATD's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, jf. dog stk. 2 og stk. 4.

Stk. 2. Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i ATD, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3. Foreninger og enkeltvirksomheder som ved deres optagelse i ATD ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 4. Er der aftalt en provisionsprocent og en garantibetaling mellem den lokale økonomiske forening eller vognmanden og den lokale 3F-afdeling eller chaufføren er denne fortsat gældende.

Er der ikke aftalt en provisionsprocent og en garantibetaling mellem den lokale økonomiske forening eller vognmanden og den lokale 3F-afdeling eller chaufføren aftales disse mellem de nævnte parter.

Såfremt der ikke kan opnås enighed lokalt, indbringes spørgsmålet til forhandling mellem ATD og 3F's Transportgruppe.

Opnås der ikke enighed mellem ATD og 3F's Transportgruppe, er det provisionsprocenten og garantibetalingen, som nedenfor nævnt, der er gældende.

Stk. 5. Allerede gældende provisionsprocenter og øvrige lokalaftaler er fortsat gældende.

Stk. 6. Overgangsordning vedrørende indfasning af pensionsordning, jf. § 8, stk. 5:

Omfattet af overgangsordningen er:

Kommende medlemmer af en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslag, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende overgangsordning. Undtaget fra overgangsordningen er dog virksomheder, der overfor hvilke 3F inden indmeldelsen i en arbejdsgiverorganisation omfattet af mæglingforslaget har rejst krav om overenskomst.

§ 24. Varighed

Overenskomsten kan tidligst bringes til ophør **1. marts 2017**.

Opsigelsesfristen er 3 måneder til en 1. marts, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2014

DI Overenskomst I
v/DI
Jesper Hollegaard

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Allan Andersen

Bilag 1. Moms på hyrekørsel

Indføres der i overenskomstperioden moms på hyrekørsel skal afregningsprocenten genforhandles med henblik på at sikre chaufføren uændret indtjening.

Bilag 2. Takststigninger

Ved takststigning reduceres provisionsprocenten med fuld modregning af takststigningen.

Bilag 3. Seniorpolitik

DI og 3F's Transportgruppe er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at så mange medarbejdere som muligt tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne har derfor drøftet mulige barrierer for at nå denne målsætning i overenskomsten, samt om der i lovgivningen er elementer, der stiller sig i vejen for en aktiv seniorpolitik.

I den forbindelse har erfaringer fra udvalgte virksomheder på transport- og lagerområdet været inddraget som et væsentligt element i parternes drøftelser.

Tilbagemeldingerne fra virksomhederne viser, at det er meget forskelligt hvordan virksomhederne håndterer seniorer, samt at det kun er i begrænset omfang, at virksomhederne har udformet en egentlig politik på området.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke i hverken overenskomsten eller i gældende lovgivning er elementer, der hindrer målsætningen om at fastholde ældre medarbejdere i virksomhederne, eller som indebærer at virksomhederne ikke kan indføre den ønskede seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at Samarbejdsaftalen anvendes, når parterne på virksomheden ønsker at drøfte principper for seniorpolitik. I virksomheder, hvor der ikke findes samarbejdsudvalg, gennemfører de lokale parter drøftelser til opfyldelse af intentionerne i Samarbejdsaftalen, herunder indførelse af seniorpolitik.

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site www.seniorpraksis.dk eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.

Bilag 4. Politisk samarbejde om dumping

Stk. 1. Formål

Parterne ønsker med denne aftale at etablere rammerne for en koordineret indsats i forhold til social dumping.

Parterne ønsker med denne aftale at bidrage aktivt til, at arbejdet på transportområdet foregår inden for rammerne af den danske model og i overensstemmelse med den til hver tid gældende lovgivning og EU-retlige regulering.

Formålet med indsatsen er, at parterne i fællesskab arbejder for at imødegå social dumping på transportområdet.

Indsatsen skal gennemføres på grundlag af følgende principper, som parterne er enige om:

- Gældende lovgivning – national såvel som EU-ret – skal overholdes.
- Der skal sikres en effektiv efterlevelse af gældende regler.
- Enhver form for omgåelse af overenskomsterne er uacceptabel.

Stk. 2. Indsats

Parterne er enige om, at indsatsen mod social dumping kan antage flere former, herunder:

- At søge en afdækning af hvorvidt kontrolsystemerne er tilstrækkelig effektive,
- løbende drøftelser parterne imellem,
- fælles oplysningskampagner om gældende og kommende regler, som f.eks. regler om registrering af udenlandske tjenesteydere (RUT) eller regler om cabotagekørsel,
- en koordineret interessevaretagelse i forhold til andre aktører,
- fælles udredninger og analyser og
- afholdelse af seminarer og konferencer.

Stk. 3. Koordinationsudvalg

Indsatsen koordineres i fællesskab af parterne i et til formålet nedsat koordinationsudvalg, som mødes to gange om året, med mindre udvalget er enige om noget andet. Det er koordinationsudvalgets opgave at tilrettelægge og koordinere indsatsen. Udvalget kan om nødvendigt nedsætte underudvalg.

Bilag 5. Kampagne om natarbejde og forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne er enige om at følge udviklingen i de nedsatte udvalg på Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppes område vedrørende ovenstående temaer.

Såfremt dette arbejde udmønter sig i konkrete initiativer, er parterne indstillede på at drøfte indholdet i overenskomstperioden.

Bilag 6. Natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Hyppighed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilag 1 i Fællesordning for arbejde i holddrift, mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe, pkt. 1 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Stk. 3. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Virksomheden indgår aftale med en ”operatør”, der lever op til nedenstående retningslinjer og benytter de af parterne udarbejdede materialer. Det er ikke muligt for virksomheden selv at forestå gennemførelse af helbreds kontrollen.

Virksomheden udleverer en introduktionsfolder om natarbejde til alle natarbejdere, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere samt til de medarbejdere, der jf. arbejdstidsdirektivet eller deres respektive overenskomst er klassificeret som natarbejdere i det tilfælde, at de ikke tidligere har fået den udleveret. Introduktionsfolderen skal som minimum indeholde de informationer, som parterne i regi af BAR transport og engros har aftalt i folderen ”Natarbejde og helbreds kontrol”.

Virksomheden orienterer Arbejdstilsynet om gennemførelsen af helbreds kontrollen i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler herom.

I samarbejde med den operatør, virksomheden har valgt, tilbydes natarbejdere en helbreds kontrol i overensstemmelse med retningslinjerne i Protokollat om natarbejde.

Lov om brug af helbredsoplysninger mv. på arbejdsmarkedet (Lov nr. 286 af 24. april 1996) skal iagttages.

Forud for helbreds kontrollen udfylder de medarbejdere, der ønsker at gennemføre en helbreds kontrol, et spørgeskema, der som minimum indeholder de spørgsmål, som parterne i regi af BAR transport og engros har aftalt i ”Spørgeskema til helbreds kontrol ved natarbejde”. Spørgeskemaet enten sendes, afleveres eller medbringes til den operatør, virksomheden har valgt til at udføre helbreds kontrollen – i praksis efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Medarbejderen aftaler en tid med operatøren efter nærmere aftale mellem virksomheden og operatøren.

Operatøren gennemfører helbreds kontrollen efter nærmere aftale med virksomheden. Kontrollen skal gennemføres af en læge, sygeplejerske eller anden person med relevant uddannelse. I tilfældet, at det ikke er en læge, der gennemfører kontrollen, skal operatøren sikre sig, at den pågældende person har en relevant uddannelse og efteruddannelse samt eventuel nødvendig autorisation.

Forinden kontrollens gennemførelse skal medarbejderen have en beskrivelse af helbreds kontrollen og en række informationer, som fremgår af Lov om helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet. Den ansatte skal have tid til at overveje tilbuddet i mindst to dage efter at have fået informationerne, og undersøgelsen må kun foretages, når den ansatte har givet skriftligt samtykke til deltagelsen. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren er informeret om de eventuelle konsekvenser, det har, at den ansatte siger nej til at deltage i undersøgelsen, jf. Lov om helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet.

Kontrollen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- Kort introduktion til helbredskontrollen.
- Måling af blodtryk, vægt, hofte/taljemål, fedtprocent, BMI, blodprøve for kolesterol samt blodprøve for blodsukker.
- Samtale med udgangspunkt i udførte målinger og eventuelle tests samt spørgeskema:
 - Hvad siger målingerne og testene?
 - Struktureret gennemgang af spørgeskemaet.
 - Kombination af spørgsmål og gode råd.
- Rapport udfyldes under samtalen.
- Vurdering af medarbejderens ”egnethed”, herunder mundtlig konklusion og fælles vurdering af, om der er behov for en læges vurdering.
- Gennemgang af rapport og udlevering af pjece om natarbejde, der som minimum indeholder de informationer, som parterne i regi af BAR transport og engros har aftalt i ”Natarbejde og skifteholdsarbejde”.

Operatøren skal følge de regler der følger af arbejdstilsynets vejledninger om helbreds kontrol ved natarbejde.

De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen.

Bilag 7. Samarbejdsaftale

Parterne er enige om, at etablere et samarbejde med henblik på henvendelse til de relevante myndigheder og lovgivere for at udbrede ”den danske model”, hvor arbejdsmarkedets parter regulerer løn- og arbejdsvilkår i taxibranchen ved gensidige aftaler.

Dette er i erkendelse af, at taxibranchen, til trods for lovgivningsmæssig regulering, ikke er tilstrækkeligt overenskomstdækket.

Parterne er ligeledes enige om, at etablere et samarbejde med henblik på, at arbejde for at der ikke etableres aftaler eller overenskomster indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde, der på noget punkt er på lavere niveau end nærværende overenskomst.

Bilag 8. Implementering af Ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1.

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

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

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

§ 1 a.

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

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

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

§ 2.

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

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

§ 2 a.

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

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

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

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

§ 4.

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

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

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

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

§ 5.

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

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

§ 6.

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

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

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

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

Bilag 9. Elektroniske dokumenter

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

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

Bilag 10. Grundkapital til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om at tilføje Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (fonden) en grundkapital ved at overføre midler fra Transportsektorens Uddannelsesfond (TSU).

Fra **2. kvartal 2014** overfører TSU årligt midler til fonden svarende til kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime hos medlemmer omfattet af TSU.

Derudover har parterne aftalt, at fonden i **2016** tilføres et engangsbeløb svarende til kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime for alle medarbejdere omfattet af fonden. Beløbet finansieres af DI.

Grundkapitalen i henhold til dette protokollat opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i fonden.

Bilag 11. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

På baggrund af aftalerne om etablering af Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (fonden) og grundkapitalen til denne er parterne enige om, at fonden tilføres yderligere bidrag som følger:

- Virksomheder omfattet af Transport- og Logistikoverenskomsten bidrager med kr. 0,05 pr. præsteret arbejdstime fra **2015** og med kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime fra **2016**.
- Virksomheder omfattet af de øvrige overenskomster dækket af fonden bidrager med kr. 0,10 pr. præsteret arbejdstime fra **2. kvartal 2014**, med kr. 0,15 pr. præsteret arbejdstime fra **2015** og med kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime fra **2016**.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidraget til HTSK-fonden. De opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i HTSK.

Ved regnskabsårets afslutning tilbageføres de uforbrugte bidrag i henhold til dette protokollat til overenskomstparterne, med mindre disse træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

TAXIKØRSEL

OVERENSKOMST

2014 – 2017

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18

1787 København V

Tlf. 3377 3377

di.dk

3F Fagligt Fælles Forbund

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf. 70 300 300

3f.dk



FAGLIGT FÆLLES FORBUND