



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Turistbuschauffører, OST-chauffører,
taxichauffører, busstewardesser,
ungarbejdere, andre og lærlinge/elever

Landsoverenskomst

mellem

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

for TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

for

**Turistbuschauffører
OST-chauffører
Taxichauffører
Busstewardesser
Andre
Ungarbejdere
Lærlinge/elever**

2025 - 2028

Indholdsfortegnelse

Landsoverenskomst for turistchauffører	6
Kapitel I – Indledende bestemmelser	7
§ 1. Gyldighedsområde mv.	7
§ 2. Arbejdstid	8
§ 3. Frihed.....	12
Kapitel II – Lønbestemmelser	17
§ 4. Time-, uge- og månedsløn.....	17
§ 5. Overarbejde	20
§ 6. Døgnbetaling og udstationering i udlandet	21
§ 7. Anciennitet	23
§ 8. Tillægsbetalinger	24
Kapitel III – Samarbejdsforhold	25
§ 9. Samarbejde	25
§ 10. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	25
§ 11. Lokale aftaler.....	33
§ 12. Adgang til lønoplysninger.....	34
§ 13. Underleverandører og vikarer	36
§ 14. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer	38
§ 15. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	38
§ 16. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel	38
§ 17. Uddannelsesudvalg.....	39
Kapitel IV – Generelle bestemmelser	40
§ 18. Lønningsperiode og lønudbetaling.....	40
§ 19. PensionDanmark	41
§ 20. Søgnehelligdagsbetaling.....	43
§ 21. Personlig transport.....	44
§ 22. Uniform	45
§ 23. Opsigelse	46
§ 24. Ferie og feriegodtgørelse.....	48
§ 25 Barsel.....	52
§ 26. Dagpenge ved sygdom og sygeløn.....	54
§ 27. Udviklingsfonde	56
§ 28. Varighed og opsigelse	58

Overenskomst for Offentlig Service Trafik (OST-kørsel).....59

§ 1. Gyldighedsområde mv.	60
§ 2. Arbejdstid	61
§ 3. Løn.....	62
§ 4. Lønningsperiode og lønudbetaling.....	63
§ 5. Varighed og opsigelse	63

Overenskomst for taxichauffører, limousinechauffører og sygetransport chauffører65

Kapitel I – Indledende bestemmelser 66

§ 1. Gyldighedsområde mv.	66
§ 2. Arbejdstid	67
§ 3. Arbejdets tilrettelæggelse	68

Kapitel II – Lønbestemmelser 68

§ 4. Lønftale.....	68
§ 5. Provisionsløn	68
§ 6. Timeløn	69

Kapitel III – Generelle bestemmelser..... 70

§ 7. Lønningsperiode og lønudbetaling.....	70
§ 8. Opsigelse	71
§ 9. Varighed og opsigelse	72

Landsoverenskomst for busstewardesser.....73

§ 1. Gyldighedsområde	74
§ 2. Ansættelse og opsigelse	74
§ 3. Arbejdstid	74
§ 4. Frihed.....	75
§ 5. Løn.....	75
§ 6. Diæter	76
§ 7. Kost og logi	76
§ 8. Ferie.....	77
§ 9. Varighed	77

Overenskomst for andre78

§ 1. Løn og tillæg	79
§ 2. Varighed og opsigelse	79

Overenskomst for ungarbejdere81

§ 1. Løn og tillæg 82

§ 2. Varighed og opsigelse 82

Protokollater83

Protokollat om frihed og løn under uddannelse 83

Protokollat om afspadseringsaftale 83

Protokollat om pensionsspørgsmål 84

Protokollat om ansættelsesaftaler..... 85

Protokollat om eksempel på lokalaftale om uniform 86

Protokollat om funktionærlignende ansættelsesforhold..... 86

Protokollat om uddannelse 89

Protokollat om ”Det gode lærlingeforhold” 90

Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse 90

Protokollat om Transport- og Lagerområdetets Kompetenceudviklingsfond (TLK)
..... 97

Protokollat om erhvervelse af førerkort til digital takograf 100

Protokollat om aftale vedrørende natarbejde 100

Protokollat om social ansvarlighed 101

Protokollat om seniorpolitik..... 102

Protokollat om nyoptagne virksomheder 103

Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv. 103

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol 106

Protokollat om regler for behandling af faglig strid 108

Protokollat om lokalafgifter om arbejdstidens begyndelse og afslutning 112

Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i
forbindelse med rådighedsvagter 112

Protokollat om organisationsaftale om Databeskyttelse 112

Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid..... 113

Protokollat om særlig opsparring for nyoptagne virksomheder..... 115

Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser 116

Protokollat om organisationsaftale om håndtering af sager om manglende
indbetaling og indberetning af pensionsbidrag 118

Protokollat om natarbejde 120

Protokollat om fravigelse af 48-timers-reglen 120

Lærlingeoverenskomst122

§ 1. Gyldighedsområde 123

§ 2. Lokalt samarbejde	123
§ 3. Organisationernes påtaleret	123
§ 4. Den normale arbejdstid	123
§ 5. Arbejde i holddrift	123
§ 6. Mødepligt under skoleophold.....	123
§ 7. Uddannelsesforhold.....	124
§ 8. Lønforhold.....	124
§ 9. Arbejde på forskudt tid.....	127
§ 10. Frihed/feriefridage.....	127
§ 11. Overarbejde	127
§ 12. Ferie.....	128
§ 13. ATP	129
§ 14. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsering og pension	129
§ 15. Løn til færdiguddannede	129
§ 16. Grænseoverskridende transporter.....	129
§ 17. Døgnbetaling – turistchauffører	131
§ 18. Befordring	131
§ 19. Ikrafttræden og ophør.....	131

Landsoverenskomst for turistchauffører

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025 – 2028

Kapitel I – Indledende bestemmelser

§ 1. Gyldighedsområde mv.

Stk. 1. Gyldighedsområde

Overenskomsten gælder efter [Lov om trafikselskaber for al erhvervsmæssig buskørsel](#) eksklusiv almindelig rutekørsel, jf. § 19, stk 1, 1. punktum til og med ”områder” samt [Lov om trafikselskaber](#), § 19, stk. 2, punkt 1.

Derudover gælder overenskomsten for følgende typer kørsel:

- Speciel rutekørsel jf. [Lov om trafikselskaber § 19, stk. 3](#).
- Den i [Lov om trafikselskaber, § 5, stk. 3](#) beskrevne kørsel, uanset om denne udføres i koordination med trafikselskabets egne kørselsopgaver.
- Den i [Lov om trafikselskaber, § 19, stk. 2, nr. 1 og 2](#) beskrevne kørsel. Nr. 2 udgår fra 1. januar 2019, således at togbuskørsel fra denne dato er omfattet AKT-overenskomstens dækningsområde. Dette gælder dog ikke, hvis togbusdriften har en uafbrudt varighed op til 3 døgn.
- Almindelig rutekørsel over 24 timer.
- Al international buskørsel.

***Note:** For så vidt angår indenlandsk almindelig rutekørsel over 24 timer gælder overenskomsten alene medlemmer af Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening (TA), der ikke er medlem af andre arbejdsgiverforeninger, der overenskomstdækker almindelig rutekørsel.*

Tilknyttede arbejdsydelser i forbindelse med arbejdets udførelse er indeholdt i betalingsbestemmelserne i denne overenskomst.

Stk. 2. Andre overenskomster

[3F](#) og dets underafdelinger er forpligtet til ikke med nogen virksomhed at indgå aftaler eller overenskomster inden for ovennævnte gyldighedsområde, der på noget punkt er på lavere niveau end denne overenskomst.

Stk. 3. Forefaldende arbejde

[Såfremt chaufføren](#) ikke er beskæftiget ved kørsel, rengøring eller ved tilsyn med bussen, skal han deltage i virksomhedens almindelige arbejde, idet han dog ikke må påtage sig arbejde, der er højere tariferet, uden at han betales efter den pågældende tarif.

Stk. 4. Skiftende kørsel

En chauffør kan i samme forretning anvendes som henholdsvis turist-, rute-, taxi- eller lastvognschauffør, og skal da i den pågældende lønningsperiode aflønnes efter den overenskomst, inden for hvis gyldighedsområde, chaufføren har arbejdet flest timer.

Note: Ifølge *Busloven* skal alle busvognmænd overholde de gældende kollektive overenskomster.

Det er derfor aftalt, at også sager om brud på Rutebiloverenskomsten mellem DIO I (AKT) og 3F's Transportgruppe kan behandles fagretligt. Det forudsættes, at sagen vedrører en periode, hvor den pågældende busvognmand har været medlem af TA uden samtidig at være medlem af DIO I (AKT). Den i Rutebiloverenskomsten nævnte forældelsesfrist gælder da.

Stk. 5. Forældelse

Alle uoverensstemmelser mellem vognmand og chauffør, hvorom der ikke senest 13 uger efter arbejdsforholdets ophør er givet modparten eller dennes organisation meddelelse, betragtes som forældede. Sager angående ferie- og søgnehelligdagsbetaling omfattes ikke af ovennævnte forældelsesfrist. 3F's Transportgruppes eventuelle bodskrav forældes ikke efter denne bestemmelse.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Normal ugentlig/månedlig arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge eller 160,33 timer pr. måned.

Af hensyn til branchens særlige vilkår kan der lokalt træffes skriftlig aftale om en ugentlig arbejdstid på 40 timer. Der kan således aftales enten en ugentlig arbejdstid på 37 timer eller 40 timer.

Differencen til den normale ugentlige arbejdstid – jf. ovenfor – opspares da til samlet frihed, idet der ikke udbetales overtidstillæg for disse timer.

Der kan ligeledes lokalt træffes skriftlig aftale om en ugentlig arbejdstid på 42 timer, idet der dog udbetales overtidstillæg for time 41 og 42.

Der kan på den enkelte medlemsvirksomhed etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til "negativ afspadsering" og gennemsnitlig ugentlig arbejdstid for at fremme bl.a. tryghed i ansættelsen.

Sådanne særordninger skal godkendes af parterne.

Note: Se *Protokollat om lokalaftaler om arbejdstidens begyndelse og afslutning* om muligheden for lokalt at indgå aftaler om arbejdstidens begyndelse og afslutning.

Stk. 2. Normal daglig arbejdstid

Arbejdstiden kan placeres på en 5- eller 6-dages uge efter aftale med vognmanden. Vognmanden kan skriftligt varsle ændring af denne aftale med to dages varsel til starten af en ny lønningsuge under forudsætning af, at det med chaufføren skriftligt er aftalt, at arbejdstiden kan placeres både på en 5-dages uge og/eller en 6-dages uge. Varslingen kan tidligst få virkning for en arbejdsdag, der påbegyndes i en ny kalenderuge.

Den normale daglige arbejdstid kan højst være:

- 9 timer ved ansættelse på 37 timer pr. uge. Gælder både for 5- og 6-dages uge. *
- 8 timer i en 5-dages uge
- 7 timer i en 6-dages uge

* Se *Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid*.

Stk. 3. Fridag(e)

Fridag(e) kan i øvrigt falde på en hvilken som helst ugedag, afhængig af tilrettelæggelsen af den normale 5- eller 6-dages arbejdsuge. Dog skal chaufføren varsles om nævnte fridag senest ved arbejdstids ophør 2 dage før, således at forstå, at såfremt chaufførens fridag eksempelvis skal lægges på en torsdag, skal varslet gives ham senest tirsdag ved arbejdstids ophør.

Der kan dog lokalt træffes aftale om afvigelse herfra.

Stk. 4. Delt arbejdstid

Ved delt arbejdstid gælder følgende regler:

Speciel rutekørsel

Arbejdstiden kan deles (afbrydes) efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer før arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

For første og andet fremmøde skal betales for mindst 2 timer, hvorimod der for efterfølgende fremmøder skal betales for mindst 4 timer pr. fremmøde, dog således, at heller ikke mellem andet og tredje fremmøde eller mellem efterfølgende fremmøder skal betales for mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Såfremt arbejdsgiveren garanterer 37 timers normalløn pr. arbejdsuge gælder, at der ved tredje fremmøde skal betales for mindst 2 timer.

Det forudsættes, at der minimum er to timer mellem hvert fremmøde. Hvis alene ét fremmøde, så betales minimum for fire timer, jf. også § 4, stk. 10.

Anden kørsel

Uge- og månedslønnede chauffører

Arbejdstiden kan i lønningsmæssig henseende ikke deles for en sådan chauffør, medmindre chaufføren selv har bedt sig fri mellem to kørselsperioder.

Timelønnede chauffører

Der betales for den faktiske arbejdstid, idet der dog for hvert fremmøde betales for mindst 4 timer. Kun mellemliggende timer i tidsrummet kl. 21.00 til kl. 06.00 medregnes som timer i relation til, hvornår overtid indtræder.

Stk. 5. Spisepauser

Pr. påbegyndt 4½ time er ½ time overenskomstmæssig spisetid.

Det er naturligvis en forudsætning, at der har været mulighed for at holde spisepausen i en periode af 4½ times varighed, dvs. en spisepause af minimum 30 minutters varighed.

Der kan først fradrages pause á 30 minutters varighed begyndende efter ½ time fra arbejdstids begyndelse, og der kan ikke fradrages pause á min. 30 minutters varighed begyndende senest ½ time før arbejdstids ophør.

Stk. 6. Ansættelse med fast antal timer pr. uge

Såfremt arbejdsgiver garanterer chaufføren mindst 25 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 10 uger (inkl. ferie og søgnehellidage) pr. kalenderår.

Såfremt arbejdsgiver garanterer chaufføren mindst 30 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 11 uger (inkl. ferie og søgnehellidage) pr. kalenderår.

Såfremt arbejdsgiver garanterer chaufføren 37 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 12 uger (inkl. ferie og søgnehellidage) pr. kalenderår.

Arbejdsgiver skal varsle fravigelse af garanterede timer pr. uge senest kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse.

Dette gælder dog ikke hvis medarbejderen primært er beskæftiget med drift, der er reduceret eller indstillet i normale skoleferieperioder (sommerferie, efterårsferie, juleferie, vinterferie og påskeferie). Arbejdsgiver skal i denne situation senest

kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse varsle, såfremt der ikke vil ske fravigelse af de garanterede timer pr. uge. Det gælder også, hvis medarbejderen er sygemeldt op til skolernes normale ferieperioder. Der betales ikke sygeløn, hvis der tale om en skoleferieperiode, hvor driften er indstillet helt eller delvist.

Eksempler på hvordan arbejdstiden reduceres forholdsmæssigt i en uge med søgnehelligdage.

Eksempel 1 i ugen med Kr. himmelfartsdag.

Ved garanteret 25 timer pr uge, reduceres de garanterede timer til 20 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Ved garanteret 30 timer pr uge reduceres de garanterede timer til 24 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Ved garanteret 37 timer pr uge reduceres de garanterede timer til 29,6 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Eksempel 2:

I påskeugen

Ved garanteret 25 timer pr uge, reduceres de garanterede timer til 15 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Ved garanteret 30 timer pr uge reduceres de garanterede timer til 18 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Ved garanteret 37 timer pr uge reduceres de garanterede timer til 22,2 timer, fordelt på maksimalt fire dage

Arbejdsgiver kan ikke herudover varsle fravigelse af garanterede timer, såfremt medarbejderen er sygemeldt på varslingstidspunktet. Hvis medarbejderen raskmelder sig op til lønningsugens begyndelse, kan varsling dog ske i tilknytning til medarbejderens raskmelding.

Bemærkning: Se ”Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid” angående incitament for virksomhederne.

§ 3. Frihed

Stk. 1. Børns sygdom

Til chauffører med mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i samme virksomhed indrømmes der frihed med fuld løn svarende til den normale daglige arbejdstid, 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 hele sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 2 yderligere fridage i forlængelse af barnets første hele sygedag administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 6.

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 for de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Medarbejderen må dog først forlade arbejdet, når en eventuel igangværende opgave er afsluttet.

Stk. 2. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 6.

Stk. 3. Børns hospitalsindlæggelse

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 4. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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, stk. 6.

Stk. 5 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 4, stk. 6.

Stk. 6 Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing, jf. § 4, stk. 6.

Stk. 7. Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Ugelønnede og månedslønnede

Juleaftensdag og Nytårsaftensdag er hele fridage med fuld løn. Det er en betingelse, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der overarbejdstillæg (højeste sats) for alle timer.

Timelønnede

Der betales ikke løn for timelønnede på Juleaftensdag og Nytårsaftensdag, når medarbejderen ikke udfører arbejde på dagene, jf. Faglig voldgift af 5. september 2012 (FV2011.0147). Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der overarbejdstillæg (højeste sats) for alle timer.

Stk. 8. Feriefridage

Chaufføren har ret til 5 feriefridage pr. år. Opsparingsåret er Ferieåret.

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

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Chaufførerne opsparer 2,25% af den overenskomstmæssige løn, eksklusive betaling for overarbejde. Alternativt kan vognmanden vælge at opspare 2,18% af den ferieberettigede løn. I så fald kan underskud på kontoen, som nedenfor nævnt, ikke af vognmanden modregnes i medarbejderens løntilgodehavende.

For hver feriefri dag á 7,4 time udbetales á conto kr. 1000,00. For ungarbejdere udgør beløbet kr. 650,00.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb (d. 31. august) opgøres optjeningskontoen.

Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til chaufføren.

Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

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

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

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, [jf. Ferieloven](#). Feriedage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra arbejdsgiverens side.

Stk. 9. Seniorordning

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

Seniorfridage

Der kan afholdes op til 46 seniorfridage.

Virksomheden og medarbejderen drøfter placeringen af seniorfridage. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 3, stk. 8.

Finansiering af seniorfridage

Seniorfridage kan finansieres på følgende vis:

- a) Medarbejderens særlig opsparing.
- b) Konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 18, idet der dog maksimalt kan konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.
- c) Selvbetalt frihed.

De valgte midler under punkt b indsættes på medarbejderens særlige opsparing.

Seniorfridage afholdes uden løn, idet der i stedet udbetales et beløb fra særlig opsparing. Der kan ikke udbetales et større beløb end indeståendet på medarbejderens særlig opsparing. Såfremt medarbejderen ikke har tilstrækkelige midler på særlig opsparing eller ikke ønsker at anvende disse, kan medarbejderen, jf. punkt c, vælge at holde selvbetalt frihed.

For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Når medarbejdere på fuldlønsordningen afholder selvbetalt frihed på seniorfridage, trækkes 7,4 normaltime pr. afholdt seniorfridag.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 6.

Når der er hensat midler til afholdelse af seniorfridage, udbetales saldoen på særlig opsparing ikke automatisk ved udgangen af juni måned eller ved kalenderårets udløb. Medarbejderen kan dog ved kalenderårets udløb anmode om, at saldoen på særlig opsparing opgøres og udbetales. Ved fratræden gælder bestemmelserne i § 4, stk. 6.

Ind- og udtræden af seniorordningen

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

Seniorordning kan tidligst indgås fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Øvrige forhold

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 3, stk. 8.

Der er mulighed for ved lokalaftale at fravige og supplere bestemmelsen.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for beløbenes udbetaling.

Kapitel II – Lønbestemmelser

§ 4. Time-, uge- og månedsløn

Stk. 1. Ansættelsesprincip

Medmindre der mellem virksomhed og chauffør træffes skriftlig aftale om andet, betragtes chaufføren som ugelønnet.

Stk. 2. Ansættelsesbevis

Virksomheden er forpligtet til under visse nærmere betingelser at udarbejde skriftligt ansættelsesbevis senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det skriftlige ansættelsesbevis skal indeholde følgende oplysninger:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets starttidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsubestemt ansættelse
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie
- Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor
- Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet
- Øvrige væsentlige vilkår

Ovennævnte er implementeret indtil den 1. juli 2023, jf. Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene om ansættelsesforholdet. Dette betyder, at sager rejst efter den 1. juli 2023 i henhold til den tidligere lov vil kunne behandles fagretligt.

Lov nr. 501 af 16. maj 2023, Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår er ikke implementeret i overenskomsten.

Stk. 3. Lønsatser

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Timelønnen er:	170,85 kr.	175,60 kr.	180,10 kr.
Ugelønnen er:	6.321,45 kr.	6.497,20 kr.	6.663,70 kr.
Månedslønnen er:	27.392,38 kr.	28.153,94 kr.	28.875,43 kr.

Stk. 4. Lokalløn

a. Timeløn med lokalløn

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse. Lokalløn kan pr. time udgøre op til 2,50 kr.

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn, reduceres normaltimelønnen efter [stk. 3](#) tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter [stk. 3](#).

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

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan aftaler om lokalløn efter denne bestemmelse indgås med den lokale afdeling af 3F.

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 overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

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

c. Opsigelse af lokallønsordning

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en løn-
ningsperiode.

Stk. 5. Arbejdsbestemt tillæg

Udover ovennævnte løn betales kr. 8.00 pr. time.

*Note: Parterne er enige om, at det overfor nævnte tillæg erstatter det funktions-
bestemte tillæg.*

Stk. 6. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer af den ferieberettigede løn

1. marts 2025	1. marts 2026	1.marts 2027
7,0%	8,0%	9,0%

som en særlig opsparing til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Bemærkning: Særlig opsparing er i øvrige overenskomster 2 procentpoint hø-
jere. Disse 2 procentpoint er i denne overenskomst indarbejdet i arbejdsbestemt
tillæg.

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

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær ved

- seniorfridage, jf. § 3, stk. 7 og
- børns anden og tredje sygedag, børns lægebesøg og børneomsorgsdage, jf. § 3, stk. 1, stk. 2 og stk. 4.
- børnebørns-omsorgsdage, jf. § 3, stk. 5
- ledsagelse af nærtstående, jf. §3, stk. 6

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 2% udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 2% på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive ud-
betalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fra-
træden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gang om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb med mindre andet aftales lokalt.

Såfremt [LG](#) ikke garanterer for beløbenes betaling indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Når en virksomhed indmeldes i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af særlig opsparingsbidrag, kan dette rettidigt begæres af Dansk Erhverv Arbejdsgiver ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver til 3F's Transportgruppe.

Stk. 7. Faglært tillæg

[Medarbejdere](#) der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("Svendebrev") får et faglært tillæg kr. 4,00 pr. time.

Stk. 8. Timetal pr. uge og måned

[Ugelønnen](#) udgør 37 gange timelønnen. Månedslønnen udgør 160,33 gange timelønnen.

Stk. 9. Søn- og helligdag

Såfremt en chauffør kører på søn- og helligdage, betales der normal løn, medmindre der er tale om overarbejde, jf. § 5 og § 2, stk. 3.

Stk. 10. Mindestbetaling for fremmøde

[Der](#) betales altid for mindst 4 timer pr. fremmøde, jf. dog § 2, stk. 4.

§ 5. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejdssatser

[Overarbejde](#) betales med følgende tillæg:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. og 2. time:	39,14 kr.	40,31 kr.	41,52 kr.	42,77 kr.
3. time:	56,71kr.	58,41 kr.	60,16 kr.	61,97 kr
Derefter og fridage:	102,72 kr.	105,80 kr.	108,98 kr.	112,24 kr.

Stk. 2. Tidsrummet kl. 01.00 til kl. 06.00

I tidsrummet kl. 01.00 til kl. 06.00 skal overtid dog altid betales efter højeste sats, dvs. derefter og fridage.

Stk. 3. Afspadsering

Alt overarbejde afspadseres, medmindre der træffes individuel skriftlig aftale om det modsatte.

Note: For så vidt angår afspadsering under sygdom, henvises der til § 25, stk. 3.

Note: Se [Protokollat om afspadseringsaftale](#).

Stk. 4. Flerdagsture og fridage

I tilfælde, hvor chaufføren skal være uden for hjemstedet på en flerdagstur, skal sjette og/eller syvende dagen (fridagen) varsles konkret forinden påbegyndelse af turen og betales som fridag (ved døgnbetaling ydes et tillæg på 50%), men der kan dog træffes aftale konkret mellem chauffør og vognmand om, at fridagen(e) i stedet kan holdes umiddelbart efter hjemkomsten. Såfremt en sådan aftale konkret indgås, betales der ikke under selve flerdagsturen særskilt overtidstillæg for den overenskomstmæssige fridag.

§ 6. Døgnbetaling og udstationering i udlandet

Stk. 1. Døgnbetaling

Alle ture af længere varighed end 24 timer afregnes med døgnbetaling. Lønberegningen opgøres døgnvis (fortløbende 24 timers blokke). Lønberegningen begynder, når chaufføren overtager bussen eller forlader hjemstedet, og slutter, når bussen afleveres i rengjort stand, henholdsvis chaufføren returnerer til hjemstedet.

Pr. fulde 24 timers blok betales (inkl. alle tillæg, bortset fra anciennitetstillæg og tærepenge)

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Døgnbetaling	2.040,00 kr.	2.090,00 kr.	2.137,00 kr.
Døgnbetaling, faglærte:	2.103,00 kr.	2.153,00 kr.	2.200,00 kr.

Døgnbetalingen inkluderer selve turen og eventuelt yderligere én tur før og/eller én efter, hvor de tilsluttede ture uden afvigelser kan indpasses.

Kombination af døgnbetaling og uge- eller månedsløn

Uge- eller månedslønnede chauffører, der i en lønningsperiode aflønnes både for arbejde med døgnbetaling og anden kørsel skal – hvis summen af døgnbetalingen og normaltimelønnen er mindre end den overenskomstmæssige uge- eller månedsløn for den pågældende periode – have lønnen suppleret op med differencen, således at chaufføren for hver uge eller måned er sikret en overenskomstmæssig uge- eller månedsløn.

For indenlandske ture får chaufføren i skattefri rejsegodtgørelse (tærepenge) kr. 75,00 pr. overnatning. For afsluttende timer betales skattefri rejsegodtgørelse ved indenlandske ture kr. 3,12 pr. time. Ved udstationering ud over 28 dage nedsættes beløbet med en tredjedel.

For udenlandske ture får chaufføren i skattefri rejsegodtgørelse (tærepenge) kr. 150,00 pr. fulde døgn. For afsluttende timer betales skattefri rejsegodtgørelse ved udenlandske ture kr. 6,25 pr. time. Ved ophold på samme sted ud over 28 dage nedsættes satserne med en fjerdedel.

Resterende timer betales med normaltimesatsen og arbejdsbestemt tillæg, dog maksimalt betaling for et fuldt døgn.

Stk. 2. Udstationering i udlandet

Når vognmanden og chaufføren er enige om udstationering i udlandet, træffer de en skriftlig aftale om udstationeringens begyndelsestidspunkt og maksimale længde.

Vognmanden sørger for chaufførens transport til udstationeringsstedet.

Ved aflønning efter denne bestemmelse er chaufføren ugelønnet i en 6-dages uge.

Vognmanden sørger også for chaufførens hjemtransport, medmindre afbrydelsen af arbejdsforholdet er begrundet i chaufførens forhold.

Ved udstationering i udlandet, herunder ved transport til og fra udstationeringsstedet, aflønnes chaufføren med døgnbetaling, idet der ikke ydes betaling for den ugentlige fridag.

Note: Udstationering i udlandet: Chaufføren udfører buskørsel fra et andet sted end hjemstedet og er derfor nødsaget til at overnatte uden for sin sædvanlige bopæl i mere end 14 dage.

Betingelsen for, at der ikke ydes betaling for den ugentlige fridag, er, at der reelt har været mulighed for at afholde fridagen.

§ 7. Anciennitet

Stk. 1. Timelønnede

Til timelønnede chauffører, der uafbrudt har været beskæftiget i samme forretning med enhver form for erhvervsmæssig kørsel, betales anciennitetstillæg pr. normaltime.

Efter 9 måneder pr. time	kr.	6,85
Efter 3 år pr. time	kr.	7,35
Efter 5 år pr. time	kr.	7,90

Under døgnbetaling regnes med 8 timer pr. døgnbetaling.

Der kan ikke betales for mere end 37 timer pr. uge.

Når chaufføren anmoder om afspadsering, betales der ikke anciennitetstillæg.

Hvis virksomheden, på trods af aftale om timeløn, af egen drift fylder op til den for perioden gældende norm, er man omfattet af stk. 2, således at der skal betales anciennitetstillæg under afspadsering. Dette gælder dog ikke ved udbetaling pga. forældelse af afspadsering efter 52 uger.

Stk. 2. Uge- og månedslønnede

Til uge- og månedslønnede chauffører beregnes anciennitetstillægget efter reglerne i § 4, stk. 8. Anciennitetstillægget betales også under afspadsering, samt på søgnehelligdage, hvor chaufføren ønsker at arbejde.

Stk. 3. Uafbrudt ansættelse

Ansættelsen anses for uafbrudt i relation til anciennitetstillæg, således at den på afbrydelsestidspunktet optjente anciennitet bevares, uden at fraværet medregnes til anciennitetstiden,

- under sygdom og ved uarbejdsdygtighed på grund af tilskadekomst,
- under militære genindkaldelser,
- når chaufføren er afskediget af vognmanden, men genansættes inden for en periode på 7 måneder.

Stk. 4. Søgnehelligdage

For søgnehelligdage skal der ydes anciennitetstillæg, uanset om chaufføren er på ugeløn eller timeløn.

§ 8. Tillægsbetalinger

Stk. 1. Handicaptillæg

Til chauffører, der har gennemgået kurset ”Befordring af bevægelseshæmmede”, og som kører med handicappede, der har behov for den hjælp, som chaufføren er uddannet til på ovennævnte kursus, ydes et tillæg på kr. 4,81 pr. time. Tillægget betales for de timer, hvor der køres med handicappede samt nødvendig tomkørsel.

Chauffører, der allerede har opnået handicaptillæg, bevarer retten dertil. Dette gælder også ved genansættelse inden for 1 år.

Stk. 2. Forskudttidstillæg

For arbejde i tidsrummet kl. 20.00 til kl. 06.00 ydes der et tillæg pr. arbejdstime således:

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
39,70 kr.	41,09 kr.	42,53 kr.	44,02 kr.

Der afregnes mindst pr. halve time. Tillægget bortfalder, såfremt der ydes overtidsbetaling, jf. § 5. Tillægget bortfalder endvidere ved spisepauser, jf. § 2, stk. 5.

Stk. 3. Rådighedstillæg

Der betales et rådighedstillæg svarende til 25% af den til enhver tid gældende normaltimeløn, jf. § 4, stk. 3, hvor chaufføren står til rådighed ved telefon, computer eller lign. i et i forvejen aftalt antal timer. Denne betaling indgår ikke i arbejdstidsberegningen.

Stk. 4. Kost og logi

For ture, hvor overnatning finder sted, samt under udstationering, får chaufføren kost og logi betalt efter regning, medmindre arbejdsgiveren sørger for dette.

Stk. 5. Indkvartering

Chaufføren/chaufførerne skal så vidt muligt have særskilt værelse. Der kan dog dispenseres herfra ved overnatning på skib og tog.

Under udstationering skal chaufføren have eget værelse af rimelig standard, der sikrer ham den fornødne hvile samt mulighed for bad. Værelsesskift bør i videst muligt omfang undgås.

Stk. 6. Fornyelse af erhvervskørekort

Arbejdsgiveren afholder de for en chauffør nødvendige udgifter til fornyelse af erhvervskørekort, pas og udstedelse af visa.

Såfremt chaufføren indenfor en periode på 6 måneder fra førerkortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan vognmanden kræve omkostningerne til udstedelse af førerkortet refunderet i fuldt omfang, idet refusion kan ske ved modregning i løn. Ved nyansættelse bærer chaufføren selv omkostningerne for erhvervelse af førerkort, der henvises i øvrigt til [Protokollat om erhvervelse af førerkort til digital takograf](#).

Kapitel III – Samarbejdsforhold

§ 9. Samarbejde

I virksomheder med 35 ansatte eller derover kan der nedsættes et samarbejdsudvalg i overensstemmelse med den til enhver tid gældende [Samarbejdsaftale](#) mellem [Dansk Arbejdsgiverforening](#) og [Landsorganisationen i Danmark](#).

§ 10. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Tillidsrepræsentation

I enhver virksomhed – eller for større virksomheders vedkommende i enhver afdeling af denne – med 5 arbejdere 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, medmindre begge parter ønsker det.

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

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.

Stk. 2. Valg

[Tillidsrepræsentanten](#) skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal på mindst 5, suppleres dette tal blandt arbejdere, der har arbejdet der længst. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og af 3F's Transportgruppe meddelt til Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

***Note:** En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter [Erhvervsuddannelsesloven](#), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det*

er dog en forudsætning, at vedkommende i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 3. Uddannelse

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 har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA's side giver man tilsagn, om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Med lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fællesuddannelsesrepræsentant på virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelse, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejderne. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov. Uddannelsesrepræsentanten er ikke dækket af regler for TR opsigelsesbeskyttelse.

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 vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende 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 disse heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå dem i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, velfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

Stk. 6. Andre muligheder for valg

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant/tillidsrepræsentanter end i de [i 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 de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler, jf. § 11, skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

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

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og mulighed for medlemskab af 3F.

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DEA og 3F Transportgruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet.

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 vedkommendes 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 vedkommende er valgt af eller i øvrigt repræsenterer.

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

Tillidsrepræsentanter der er beskæftiget som chauffører skal 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. Aflønning og vederlag

A. Aflønning

Når underretningen er sket, i henhold til [stk. 9, litra A](#), eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i

spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges [Samarbejdsnævnets retningslinjer](#).

B. Vederlag

[Tillidsrepræsentanter](#) valgt under overenskomsten modtager et årligt vederlag, som udbetales med 50% pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for dennes 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 3F Transportgruppes grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør

- ved et valggrundlag op til og med 49 personer kr. 9.000 pr. år,
- ved et valggrundlag mellem 50 og 99 personer kr. 16.500 pr. år,
- ved et valggrundlag på 100 personer eller derover kr. 33.000 pr. år.

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 vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Så-

fremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

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

Stk. 13. Fagretlig behandling

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før 3F har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er denne ud over løn for varslingsperioden pligtig 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.

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

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for [Arbejdsretten](#).

Stk. 14. Fratrådte tillidsrepræsentanter

En tillidsrepræsentant der ophører med hvervet efter at have virket som sådan i 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 [§ 22](#). 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. Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse, stk. 4, litra C](#).

Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Opgaver

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

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

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

B. Rimelig tid til at varetage pligter efter arbejdsmiljøreglerne

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

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

C. Deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

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

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

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra TA's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

D. Adgang til IT-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 10, stk. 9, litra D.

E. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. marts 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. PensionDanmark opkræver bidraget og udbetaler vederlaget direkte til arbejdsmiljørepræsentanterne. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 11. Lokale aftaler

Stk. 1. Der er mulighed for, efter nærværende overenskomst, at indgå aftaler imellem virksomhed og tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan virksomheden indgå lokale aftaler med 3F's lokale afdeling. Lokalaftalernes ikrafttræden forudsætter parternes godkendelse.

Parterne er enige om, at de allerede godkendte lokalaftaler 29. februar 2004 fortsat består som godkendte af parterne, idet disse dog kan genforhandles på en af lokalparternes foranledning. Såfremt enighed ved en sådan genforhandling ikke kan opnås, betragtes lokalaftalen som bortfaldet i henhold til det i lokalaftalen gældende opsigelsesvarsel, medmindre lokalparterne er enige om en fortsættelse af den hidtil påstående lokalaftale. Såfremt lokalaftalen ikke indeholder regler om opsigelse af denne, er parterne enige om, at lokalaftalen betragtes som bortfaldet ved overenskomstens udløb.

Derudover gælder nedenstående [stk. 2 til stk. 4](#), som kun ved forøgelse af den ugentlige arbejdstid udover 40 timer kræver overenskomstparternes godkendelse.

Stk. 2. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige [§ 2](#), og [Protokollat om lokalaftaler om arbejdstidens begyndelse og afslutning](#). Aftaler om at forøge den ugentlige arbejdstid udover 40 normaltimer skal dog godkendes af overenskomstparterne.

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

Der er adgang til at indgå lokalaftaler om lokalløn [jf. § 4, stk. 4](#). Aftaler om lokalløn skal være skriftlige og skal sendes til organisationerne til orientering umiddelbart efter deres indgåelse.

Stk. 3. Lokalaftaler, indgået i henhold til [stk. 2, afsnit 1](#), kan af begge de lokale parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om andet varsel.

Lokalaftaler, indgået i henhold til [stk. 2, afsnit 3](#), kan af begge de lokale parter 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 mæglingsmøde.

Stk. 4. De lokale parter er ikke løst fra en opsagt lokalaftale, indgået [jf. stk. 2](#), før de i [stk. 3, afsnit 3](#) anførte regler er iagttaget.

§ 12. 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 afdækning af muligheder for at rejse fagretslige 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.

***Note:** 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 ansættelseskontrakten 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 over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA, skal der på 3F's Transportgruppes begæring

omgående 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, men mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller [Arbejdsretten](#).

***Note:** Parterne anerkender, at der kan være et behov for at synliggøre, at der rejses sager med udgangspunkt i bestemmelsen om løndumping. Parterne er tilføjede 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.

§ 13. Underleverandører og vikarer

Stk. 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

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.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA-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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA 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 sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA 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 Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 3. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en TA-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i [stk. 1](#).

På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. I sådanne situationer kan vikarbureauet optages i TA og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Stk. 4. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

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.

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

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor TA/Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor TA/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.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos TA/Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på 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.

§ 14. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

§ 15. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

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

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

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fast-ansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

§ 16. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel

Stk. 1. Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel (START)

3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver opretter med virkning fra den 1. september 2025 en "Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel" (START). START er en fælles, mobil konsulenttjeneste, som har til formål at fremme trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen, forebygge krænkende handlinger og konflikter samt sikre, at problemer inden for psykisk arbejdsmiljø i videst

muligt omfang løses af de lokale parter, jf. Organisationsaftale om Samarbejdstjeneste om Arbejdsmiljø og Trivsel.

START omfatter virksomheder, som er organiseret i Dansk Erhverv Arbejdsgiver og omfattet af en overenskomst indgået mellem 3F Transport og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

START bistår altid med én repræsentant fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og én repræsentant fra 3F Transport.

Stk. 2. Opgaver

START's opgave er at bistå virksomheder i indsatsen med god trivsel, herunder hjælpe i indsatsen med at forebygge krænkende handlinger og konflikter.

START-konsulenterne bistår, når de lokale parter ønsker hjælp eller rådgivning i forhold til konkrete ønsker og behov på den enkelte virksomhed i forhold til god trivsel samt forebyggelse af krænkende handlinger og konflikter.

Rådgivningen er vederlagsfri for virksomheden.

Stk. 3. Rekvirering af bistand

Ledelse, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på den enkelte virksomhed kan anmode om bistand fra START-konsulenterne.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller en arbejdsmiljørepræsentant, kan den lokale afdeling af 3F anmode om besøg af START-konsulenterne på vegne af et medlem. Den lokale afdeling af 3F deltager ikke i et eventuelt møde på virksomheden eller i START-konsulenternes arbejde i øvrigt.

START-konsulenterne aftaler, hvornår der skal gennemføres et møde og opfordrer de lokale parter til at deltage heri.

Stk. 4. Konkrete uoverensstemmelser

Såfremt der er tale om sager af konkret karakter, for eksempel sager der drejer sig om enkeltpersoner, behandles sagen på sædvanlig vis efter de almindelige fagretlige regler i den relevante kollektive overenskomst eller relevante lovgivning.

START vil efter afslutning af en konkret sag om krænkende handlinger, efter anmodning fra ledelsen, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten, tage et møde med virksomheden om eventuelt forebyggende tiltag mod krænkende handlinger og om trivsel, medmindre START-konsulenterne er enige om ikke at gøre dette.

§ 17. Uddannelsesudvalg

Er der mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten/de ansatte enighed herom, nedsættes et ligeligt sammensat uddannelsesudvalg.

Uddannelsesudvalget fastlægger den overordnede uddannelsespolitik for chaufførerne i virksomheden ud fra virksomhedens behov. I samarbejde med den enkelte chauffør fastlægger udvalget herefter dennes uddannelsesbehov.

Ud fra en overordnet prioritering fastlægger udvalget uddannelsesaktiviteternes gennemførelse.

Kapitel IV – Generelle bestemmelser

§ 18. Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1. Halvtimes princippet

Der afregnes mindst pr. ½ time, jf. dog nedenfor.

Halvtimes princippet

Der afregnes mindst pr. halve time, jf. dog nedenfor.

Timelønnede ansat på mindst 25 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer minimum 25 timer pr. arbejdsuge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. kvarte time i stedet for mindst pr. halve time.

Timelønnede ansat på mindst 30 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer minimum 30 timer pr. arbejdsuge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. tiende minut i stedet for mindst pr. halve time.

Timelønnede ansat på 37 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer 37 timer pr. arbejdsuge eller aflønner pr. uge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. femte minut i stedet for mindst pr. halve time.

Bemærkning: Se ”Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid” angående incitament for virksomhederne.

Stk. 2. Time- og ugeløn

Ved time- og ugeløn er lønningsperioden kalenderugen. En lønningsperiode kan udstrækkes til 2 uger.

Lønnen indbetales på lønkonto og skal være til rådighed fredag morgen.

Stk. 3. Månedsløn

Ved månedsaflønning udbetales månedslønnen, jf. § 4, stk. 3. Lønnen indbetales på lønkonto og skal være til rådighed den sidste bankdag. Senest den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres for eventuelle tillæg.

Stk. 4. Lempelig overgangsordning

Hvis lønningsperioden forlænges, aftaler vognmanden og chaufføren en lempelig overgangsperiode.

Stk. 5. Lønspecifikation

På lønningsdagen skal afleveres en lønspecifikation indeholdende:

- Arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse
- Lønmodtagerens navn
- Oplysning om arbejdstids begyndelse og ophør for hver dag
- Overenskomstmæssige tillæg

***Note:** Der henvises til den af parterne udarbejdede lønafregningsblanket (kan rekvireres hos Dansk Persontransport.*

§ 19. PensionDanmark

Pensionsordningen omfatter chauffører, der er fyldt 18 år, dog ikke lærlinge/elever, og som inden for de seneste 2 år har mindst 2 måneders brancheanciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er optaget i en overenskomstaftalt pensionsordning.

Hvor der er indgået aftale om bidrag til sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag. Parterne er endvidere enige om, at ændringen af anciennitetskravet er imødekommet som kompensation for, at det til enhver tid gældende bidrag til sundhedsordningen er indeholdt i det samlede pensionsbidrag, jf. ovenfor.

Pr. 1. marts 2025:

Arbejdsgivers pensionsbidrag	10%
Arbejdstagers pensionsbidrag	2%
Samlet pensionsbidrag	12%

Pr. 1. maj 2025 ændres bidraget til følgende:

Arbejdsgivers pensionsbidrag	11%
Arbejdstagers pensionsbidrag	2%
Samlet pensionsbidrag	13%

Pensionsbidraget indbetales til [PensionDanmark](#). Pensionsbidraget beregnes i procent som ovenfor anført af den A-skattepligtige lønindkomst.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomstens omfattede medarbejdere, reguleres tilsvarende med 1,0 pct. point.

Der skal ikke betales pensionsbidrag til chauffører, der er fyldt 67 år eller fyldt 60 år og modtager efterløn. Det samme gælder for chauffører, der er fyldt 60 år og modtager efterløn eller oppebærer pension efter [Lov om socialpension eller alders-/invalidepension](#).

Se endvidere [§ 24, stk. 7](#) om forhøjet pensionsbidrag under barsel.

For chauffører omfattet af overenskomsten, som er pensionsberettiget efter betingelserne herom i [§ 18](#), og som maksimalt arbejder 15 dage årligt hos samme inden for overenskomstens område, kan bestemmelsen om indbetaling af pensionsbidrag til [PensionDanmark](#) fraviges således, at der i stedet for sker indbetaling af pensionsbidraget til andet pensionsselskab, der administrerer arbejdsmarkedspension. Hvis der efter indbetalinger til andet pensionsselskab herefter konstateres, at antallet af arbejdsdage overstiger 15 hos samme arbejdsgiver, skal der for de overskydende dage ud over 15, indbetales til [PensionDanmark](#).

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Når en medarbejder når folkepensionsalderen og fortsat er i beskæftigelse, kan denne vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget

løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Se protokollat. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing.

Note: Denne bestemmelse er en forkortet gengivelse af reglerne om [PensionDanmark](#). Yderligere oplysninger kan fås hos parterne eller [PensionDanmark](#).

Forhøjet pensionsbidrag under 10 ugers barsel

Under de 10 ugers orlov efter § 24 stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 24 stk. 4. Pensionsbidraget udgør:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 20. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1. Procentsats

Til såvel time-, uge- som månedslønnede chauffører henlægger arbejdsgiveren et beløb svarende til 3% af den ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt ferie-godtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Stk. 2. Kørsel på en søgnehelligdag

Såfremt en timelønnet chauffør udfører kørsel på en søgnehelligdag, betales der ud over SH-godtgørelse normal løn, jf. § 4, stk. 3.

Stk. 3. Uge- og månedslønnede

Uge- og månedslønnede chauffører oppebærer for uger med søgnehelligdage fuld løn ud over SH-godtgørelsen. Disse chauffører har ret til at arbejde på sådanne søgnehelligdage, der falder på deres sædvanlige arbejdsdage.

Såfremt en uge/månedslønnet chauffør ikke udfører kørsel på en søgnehelligdag og ikke ønsker at udføre andet af arbejdsgiveren pålagt arbejde, jf. § 1, stk. 3 og 4 afkortes lønnen med en dagløn svarende til en sjettedel eller en femtedel ugeløn.

Stk. 4. Acontobeløb

For hver søgnehelligdag udbetales der et beløb svarende til 7 normaltimer. Der kan dog ikke udbetales større acontobeløb, end der indestår på den pågældende SH-konto.

Stk. 5. Opgørelse af saldo

Ved kalenderårets udløb eller ved fratræden opgøres saldoen på SH-kontoen. SH-godtgørelsen for 1. januar regnes dog altid med i det forudgående kalenderårs opgørelse.

Eventuelle restbeløb på SH-kontoen udbetales sammen med den optjente ferie-godtgørelse for det pågældende år.

Ved kalenderårets udløb eller ved fratræden udleveres et af parterne godkendt bevis for det beløb, chaufføren har til gode i SH-opsparing.

Stk. 6. Tilgodehavende SH-betaling

Tilgodehavende SH-betaling, som ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, anvendes efter nærmere aftale mellem parterne.

Stk. 7. Garanti fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Såfremt der i henhold til stk. 5 anvendes det kombinerede ferie- og SH-kort til dokumentation for indtjent SH-godtgørelse, garanterer Dansk Erhverv Arbejdsgiver for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

§ 21. Personlig transport

I **ekstraordinære tilfælde** ved arbejdets påbegyndelse eller afslutning uden for de offentlige trafikmidlers køretider skal vedkommende firma afholde de dertil forbundne udgifter til den faste bopæl. Såfremt parterne er enige herom, er der dog adgang til lokalt at træffe afvigende ordninger.

§ 22. Uniform

Stk. 1. Uniform efter 3 måneder

Virksomheden kan efter 3 måneders uafbrudt ansættelse udstyre chaufføren med en uniform og afholder da anskaffelsesudgifterne.

Stk. 2. Godtgørelse efter 3 måneder

Såfremt en chauffør efter 3 måneders ansættelse ikke er udstyret med en uniform, modtages en godtgørelse på kr. 12,00 pr. arbejdsdag.

Stk. 3. Krav og pligter

Uniform kræves benyttet i arbejdstiden og må ikke uden arbejdsgiverens tilladelse benyttes uden for arbejdstiden.

Stk. 4. Udskiftning

Såfremt der ikke er truffet lokalaftale om udskiftning af uniformsgenstande efter et pointsystem, udskiftes uniformen hver 15. måned.

Stk. 5. Uniformsdele

Ved en uniform forstås som minimum:

- 2 par bukser/nederdele
- 1 slips (frivillig udlevering)
- 3 skjorter
- 2 veste/trøjer/slip-over
- 1 uniformsjakke/vindjakke

Chaufføren skal selv sørge for, at uniformen er rengjort og præsentabel.

Ved arbejdsophør afleverer chaufføren uniformsgenstande med virksomhedens navn/logo.

Note: Lokalt kan der træffes aftale om levering af uniformsgenstande efter et pointsystem. For timelønsansatte chauffører forlænges udskiftningsterminen, hvis arbejdstiden er mindre end den normale ugentlige arbejdstid.

Se [Protokollat om eksempel på en lokalaftale om uniform](#).

§ 23. Opsigelse

Stk. 1. Timelønnede

For **timelønnede** chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder, gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 uge til udgangen af en lønningsuge (kalenderuge). For timelønnede chauffører med 3 års uafbrudt beskæftigelse er arbejdsgivers opsigelsesvarsel 14 dage til udgangen af en kalenderuge, chaufførens opsigelsesvarsel er 1 uge til udgangen af en kalenderuge.

Stk. 2. Ugelønnede

For ugelønnede chauffører gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 uge til udgangen af en lønningsuge (kalenderuge) fra første ansættelsesdag. For ugelønnede chauffører med 3 års uafbrudt beskæftigelse som ugelønnet er arbejdsgivers opsigelsesvarsel 14 dage til udgangen af en kalenderuge, chaufførens opsigelsesvarsel er 1 uge til udgangen af en kalenderuge.

Stk. 3. Månedslønnede

For chauffører på månedsløn gælder altid et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 kalenderdage. Efter 3 måneder på månedsløn forøges varslet fra arbejdsgiverside til 1 kalendermåned.

Stk. 4. Tilsidesættelse af opsigelsesvarsel

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten et beløb svarende til længden af det tilsidesatte opsigelsesvarsel.

Stk. 5. Tilskadekomst ved arbejde

Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden.

Stk. 6. Opsigelse under sygdom

Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 24, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

For sygemeldinger hvor 1. fraværdsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder følgende:

En medarbejder med 3 års anciennitet på virksomheden er beskyttet mod opsigelse i de 84 kalenderdage, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 25, stk.

2. Hvis medarbejderen bliver syg igen inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes de 84 kalenderdage med sygeløn fra første fraværsgang i den første fraværperiode.

Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

Stk. 7. Uddannelse i forbindelse med opsigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedenævnte rettigheder afhængig af anciennitet.

Alle medarbejdere har 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.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse, stk. 4, litra A, punkt b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelse

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.

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

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til afsnit 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 afsnit 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

***Note:** 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 arbejdsgiveres forpligtelse efter bestemmelsen.*

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse for skolebuskørsel eller lignende form for sæsonkørsel, medmindre medarbejderen endeligt fratræder sin stilling hos virksomheden og ikke genantages indenfor en periode, der ikke overstiger 12 måneder.

§ 24. Ferie og feriegodtgørelse

Denne organisationsaftale træder i kraft 1. september 2020 og erstatter organisationsaftale fra 2008, indgået mellem 3F's Transportgruppe og Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Idet Ferieloven samt øvrige administrative bestemmelser knyttet hertil i øvrigt er

gældende, [jf. dog stk. 3 til 6](#), er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for de i loven givne bestemmelser om feriekonto.

Stk. 1. Nærværende ferieordning er gældende for arbejdere beskæftiget på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder.

Stk. 2. Medarbejderen vil både under ansættelsen og ved skift af arbejdssted kunne finde informationer om tilgodehavende feriegodtgørelse hos Feriepenge-info.

Stk. 3. Løsarbejdere eller arbejdere med flere korterevarende ansættelser hos samme arbejdsgiver omfattes af stk. 4 og 5.

Stk. 4. [Ferien retten](#) udgør 1 feriedag for hver 67 timers ansættelse, dog højst 25 feriedage. Har det udførte arbejde været af kortere varighed, sættes ferieretten i forhold til beskæftigelsens længde. Ved beregning af feriens længde regnes med halve dage, således at afrundingen sker til nærmeste halve feriedag.

Stk. 5. Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom, [jf. stk. 6](#), hvis denne kan dokumentere mindst 1.864 timers arbejde inden de sidste 24 måneder hos pågældende arbejdsgiver.

Stk. 6. [Feriegodtgørelse](#) beregnes efter [Ferienlovens almindelige regler](#), dog således at feriegodtgørelse under fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst til medarbejdere over 18 år fastsættes på grundlag af en indtjening på

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1249,12 kr.	1284,27 kr.	1317,57 kr.

Beløbet udbetales uanset aflønningsforholdet og aflønningsformen og underkastes sædvanlig regulering også med hensyn til generelle ændringer af lønnen i op- eller nedadgående retning.

For medarbejdere under 18 år er beregningsgrundlaget følgende:

- 17-årige 80%
- Andre 60%

af ovennævnte sats.

Stk. 7. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om

udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Stk. 8. Med en tillidsrepræsentant kan der lokalt indgås skriftlig aftale om ferie på forskud på følgende vilkår:

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 9. Feriegodtgørelse som ikke er hævet inden udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien skulle have været afholdt, tilfalder Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver og indbetales til:

Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Jyske Bank, kontonr. 5078-101 660-0

Undtaget herfra er dog feriegodtgørelse, som er knyttet til den 5. ferieuge, og feriegodtgørelse som er knyttet til feriedage, som er aftalt udskudt til afholdelse efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

For lønmodtagere, som ikke er omfattet af en feriekortordning i henhold til en kollektiv overenskomst mellem nærværende parter, indbetales uhævet feriegodtgørelse til:

Arbejdsmarkedets Feriefond

Otto Mønstedts Gade 5

1571 København V

medmindre andet fremgår af en anden kollektiv overenskomst.

Stk. 10. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer ved sin underskrift på nærværende aftale for beløbenes udbetaling.

Stk. 11. Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere 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.

Stk. 12. Tvistigheder der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

Stk. 13. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

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

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

§ 25 Barsel

Stk. 1. Fravær under graviditet og de første 10 uger efter fødslen

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt. Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen.

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

Note: Under de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 18.

Stk. 2. Orlov til den anden forælder i forbindelse med fødsel

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen.

Stk. 3. Fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 25, stk. 2, 3 afsnit

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 25, stk. 2, 3 afsnit

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 24, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 24, stk. 1.

Stk. 5. Løn under orlov

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 25, stk. 2, 3 afsnit.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Stk. 6. Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 11, stk. 3.

Stk. 7. Overblik over orlovsmuligheder

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 26. Dagpenge ved sygdom og sygeløn

Stk. 1. Lov om dagpenge

Sygedagpengeloven er gældende.

Stk. 2. Beregningsgrundlag

For sygdom og tilskadekomst, der indtræder 1. juli 1994 eller senere gælder følgende for chauffører, der opfylder [Sygedagpengelovens betingelser](#) for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren:

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil

70 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

For sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er den 1. maj 2025 eller senere gælder følgende:

Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 84 kalenderdage regnet fra første hele fraværsdag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Hvis den ansatte inden for 14 kalenderdage fra første fraværsdag i den efterfølgende fraværsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den seneste fraværsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil."

Til chauffører med mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden betales sygeløn, der er sygedagpengebeløbet suppleret op til fuld løn og højst for 37 timer om ugen.

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 iht. produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktions-tillægsaftalen

Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Beregningsgrundlaget er de forventede indtægtstab inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygeperioden.

Hvis beregningsgrundlaget ikke kendes, anvendes en særlig fremgangsmåde.

Ved beregning af sygedagpenge og sygeløn til lønmodtagere med ukendt arbejdstid findes den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på baggrund af de sidste 4 uger før sygdommens indtræden. Hvis den ugentlige arbejdstid i 4 ugers perioden ikke kan anses for sædvanlig, anvendes det gennemsnitlige timeantal inden for de sidste 13 uger før sygdommens indtræden.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den forudgående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværperiode.

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.

***Note:** Disse regler er en forkortet gengivelse af [Sygedagpengeloven](#). Nærmere oplysninger kan fås hos parterne.*

Stk. 3. Sygdom ved afspadsring

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

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

§ 27. Udviklingsfonde

Stk. 1. DA/LO Udviklingsfonden

Til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede [udviklingsfond](#) betaler arbejdsgiveren kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2026 stiger beløbet til kr. 0,49 pr. præsteret arbejdstime. Den 1. januar 2027 stiger beløbet til kr.

0,51 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 2. Turistvognmændenes Udviklingsfond

Til Turistvognmændenes Udviklingsfond (TUF) betaler arbejdsgiveren kr. 0,04 pr. præsteret arbejdstime.

For virksomheder der har tiltrådt denne overenskomst, og som ikke er medlem af TA, betales til TUF kr. 1,48 pr. præsteret arbejdstime.

Stk. 3. Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Parterne har oprettet en Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet. 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 det lokale samarbejde mellem virksomhederne og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Belyse de af fonden omfattede erhvervs betydning for samfundsudviklingen.
- Højne uddannelsesniveau og aktiviteter på Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder, herunder bl.a. gennem lokale aktiviteter for at opnå:
 - Flere praktikpladser.
 - Øge indsatsen for at kvalifikationer og kompetencer vedligeholdes og udbygges.
 - Øge efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere.
 - Øge indsatsen for at medarbejdere kan opnå faglært status.

Bidrag til fonden

Fonden tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2025 tilføres kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2026 tilføres kr. 0,55 pr. præsteret arbejdstime.

Fra 2. kvartal 2027 tilføres kr. 0,60 pr. præsteret arbejdstime.

Bidragene til fonden opkræves sammen med bidragene til [Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond](#) (TLK). Bidragene opgøres og opspares separat fra de øvrige midler i [TLK](#).

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

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan kræve, at bidraget til fonden bortfalder det første år af medlemskabet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Herefter betales normalt bidrag.

§ 28. Varighed og opsigelse

Stk. 1. Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025.

Stk. 2. Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Overenskomst for Offentlig Service Trafik (OST-kørsel)

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

løn og arbejdsvilkår for chauffører i Offentlig Service Trafik (OST-kørsel)

2025 – 2028

§ 1. Gyldighedsområde mv.

Stk. 1. Gyldighedsområde

Denne aftale gælder for Offentlig Service Trafik (inkl. lægevagtkørsel), således som denne er defineret i Taxiloven (nr. 1538 af 19. december 2017). Se Taxiloven, § 4, stk. 1, nr. 1. Ved Offentlig Service Trafik forstås udførelse af variabel- eller garantikørsel i forbindelse med kontrakt for et trafikselskab, hvor der er tale om erhvervsmæssig personbefordring i et dansk indregistreret køretøj indrettet til befordring af personer. Denne overenskomst gælder ikke speciel rutekørsel eller sygetransport.

Stk. 2. Fælles bestemmelser

Følgende paragraffer i Landsoverenskomst for turistchauffører, indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA og 3F's Transportgruppe, er gældende for denne overenskomst:

- § 1, stk. 2. Andre overenskomster
- § 1, stk. 3. Forefaldende arbejde
- § 1, stk. 5. Forældelse
- § 2, stk. 3. Fridage
- § 2, stk. 4. Delt arbejdstid
- § 3. Frihed
- § 4, stk. 2. Ansættelsesbevis
- § 4, stk. 6. Særlig opsparing
- § 4, stk. 7. Faglært tillæg
- § 8, stk. 3. Rådighedstillæg
- § 8, stk. 6. Fornyelse af erhvervskørekort
- § 9. Samarbejde
- § 10. Tillids og arbejdsmiljørepræsentanter
- § 11. Lokale aftaler
- § 12. Adgang til lønoplysninger
- § 13. Underleverandører og vikarer
- § 14. Vikarer fra overenskomstdækkende vikarbureauer
- § 15. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
- § 16. Uddannelsesudvalg
- § 18. PensionDanmark
- § 22, stk. 1. Timelønnede
- § 22, stk. 4. Tilsidesættelse af opsigelsesvarsel
- § 22, stk. 5. Tilskadekomst ved arbejde
- § 22, stk. 6. Opsigelse under sygdom
- § 22, stk. 7. Uddannelse i forbindelse med sygdom
- § 22, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelse
- § 23. Ferie og feriegodtgørelse

§ 24. Dagpenge ved sygdom og sygeløn, dog ikke stk. 2, afsnit 5 og 6

§ 25. Udviklingsfonde

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1 Normal ugentlig arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge. Der afregnes alene overtids-tillæg ved overskridelse af ugenormen på 37 timer.

Der afregnes mindst pr. ½ time.

Timelønnede ansat på mindst 25 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer minimum 25 timer pr. arbejdsuge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. kvarte time i stedet for mindst pr. halve time.

Timelønnede ansat på mindst 30 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer minimum 30 timers pr. arbejdsuge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. tiende minut i stedet for mindst pr. halve time.

Timelønnede ansat på 37 timers normalløn pr. arbejdsuge

Såfremt arbejdsgiveren garanterer 37 timers pr. arbejdsuge eller aflønner pr. uge, kan overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter, fraviges således, at der afregnes mindst pr. femte minut i stedet for mindst pr. halve time.

Stk. 2 Spisepauser

1 times spisepause pr. arbejdsdag er ikke medregnet i arbejdstiden. Spisepauser kan fradrages i arbejdstiden i blokke som indpasses i kørslen.

Bemærkning: Eksempelvis 30 minutter plus 15 minutter plus 15 minutter. Eller 20 minutter plus 20 minutter plus 20 minutter, dog minimum 15 minutter pr. blok.

Stk. 3 Registrering af arbejdstid

Vognløbets start- og sluttid registreres dagligt. Den mellemliggende tid med fradrag af pauser, delt arbejdstid og rådighedstid afregnes som arbejdstid. Der afregnes mindst pr. halve time. Ved mindst 25 garanterede timer pr. uge afregnes mindst pr. kvarter. Ved mindst 30 garanterede timer pr. uge afregnes mindst pr. tiende. minut. Ved ugeløn eller garanteret 37 timer afregnes pr. femte minut.

Stk. 4 Rådighedstid

Det præciseres, at bilen kan holde på chaufførens bopæl eller ved garage, og vognløbet skal være åbent. Rådighedstid afregnes med rådighedstillæg svarende til 25% af normaltimeløn, jf. § 3, stk. 1.

§ 3. Løn

Stk. 1 Timeløn (kun garantibil)

Timelønnen udgør

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
178,50 kr.	183,25 kr.	187,75 kr.

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 2 Overarbejde (kun ved timeløn)

Den ugentlig arbejdstid er 37 timer. Overarbejde betales med

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. og 2. time:	39,14 kr.	40,31 kr.	41,52 kr.	42,77 kr.
3. time:	56,71 kr.	58,41 kr.	60,16 kr.	61,97 kr.
Derefter og fridage:	102,72 kr.	105,80 kr.	108,98 kr.	112,24 kr.

Alt overarbejde afspadseres, medmindre der træffes individuel skriftlig aftale om det modsatte mellem vognmand og chauffør.

Stk. 3 Forskudt tid (kun ved timeløn)

Ved arbejde fra kl. 20.00 til kl. 06.00 betales

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
39,70 kr.	41,09 kr.	42,53 kr.	44,02 kr.

Stk. 4 Provisionsløn (kun variabel bil)

Chaufføren aflønnes med 48% af indkørslen.

Såfremt der indføres moms på den i overenskomsten omhandlede kørsel beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

Overtid, forskudttid og søgnehelligdagsbetaling indgår i afregningsprocenten.

Garantiløn udgør

1. marts 2025
163,00 kr.

1. marts 2026
167,75 kr.

1. marts 2027
172,25 kr.

Garantilønnen opgøres for en lønningsperiode.

***Note:** Såfremt der i overenskomstperioden indføres forbud mod provisionsløn ved udførelse af kørsel i henhold til denne overenskomst, optager overenskomstparterne forhandlinger herom.*

§ 4. Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1. Udbetaling

Lønudbetaling finder sted mindst en gang hver 14. dag. Lønnen indbetales på lønkonto og skal være til rådighed fredag morgen.

Stk. 2. Månedsløn

Ved månedsafslutning udbetales månedslønnen senest den sidste i måneden. Lønnen indbetales på lønkonto og skal være til rådighed den sidste bankdag. Senest den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres for eventuelle tillæg.

Hvis lønningsperioden forlænges, aftaler vognmanden og chaufføren en lempelig overgangsperiode.

Stk. 3. Lønspecifikation

For timelønnede skal der på lønningsdagen afleveres en lønspecifikation indeholdende

- Arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse
- Lønmodtagerens navn
- Oplysning om arbejdstids begyndelse og ophør for hver dag
- Overenskomstmæssige tillæg

***Note:** Der henvises til den af parterne udarbejdede lønafregningsblanket (kan rekvireres hos Dansk PersonTransport).*

§ 5. Varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Overenskomst for taxichauffører, limousinechauffører og sygetransport chauffører

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

løn- og arbejdsvilkår for taxichauffører

2025 – 2028

Kapitel I – Indledende bestemmelser

§ 1. Gyldighedsområde mv.

Stk. 1. Gyldighedsområde

Denne overenskomst gælder for al kørsel efter Lov nr. 1538 af 19/12 2017 (Taxi-loven), for erhvervsmæssig persontransport i dansk indregistrerede biler, der er indrettet til transport af højst 9 personer inklusive chaufføren. Dog ikke Offentlig Service Trafik, se § 4, stk. 1, nr. 1.

***Note:** Overenskomsten omfatter tillige tilladelsesindehavere efter den tidligere lov, der kører på overgangsordning.*

Stk. 2. Fælles bestemmelser

Følgende paragraffer i Landsoverenskomst for turistchauffører mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA og 3F's Transportgruppe er gældende for denne overenskomst:

- § 1, stk. 2. Andre overenskomster
- § 2, stk. 3. Fridag(e)
- § 3. Frihed
- § 4, stk. 5. Arbejdsbestemt tillæg
- § 4, stk. 6. Særlig Opsparing
- § 8, stk. 1. Handicaptillæg
- § 8, stk. 6. Fornyelse af erhvervskørekort
- § 9. Samarbejde
- § 10. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter
- § 12. Adgang til lønoplysninger
- § 13. Underleverandører
- § 16. Uddannelsesudvalg, bortset fra noten
- § 18. PensionDanmark
- § 19. Søgnehelligdagsbetaling
- § 21. Uniform
- § 22, stk. 1 Timelønnede
- § 22, stk. 4. Tilsidesættelse af opsigelsesvarsel
- § 22, stk. 5. Tilskadekomst ved arbejde
- § 22, stk. 6 Opsigelse under sygdom
- § 22, stk. 7. Uddannelse i forbindelse med sygdom
- § 22, stk. 8. Fratrædelsesgodtgørelse
- § 23. Ferie og feriegodtgørelse
- § 24. Dagpenge ved sygdom og sygeløn
- § 25. Udviklingsfonde

Stk. 3. Forefaldende arbejde

Såfremt chaufføren ikke er beskæftiget ved kørsel, rengøring eller ved tilsyn med hyrevognen, skal han deltage i virksomhedens almindelige arbejde, idet han dog ikke må påtage sig arbejde, der er højere tariferet, uden at han betales efter den pågældende tarif.

Stk. 4. Forældelse og dokumentation

Alle uoverensstemmelser mellem vognmand og chauffør, hvorom der ikke senest 13 uger efter arbejdsforholdets ophør er givet modparten eller dennes organisation meddelelse, betragtes som forældede. Sager angående ferie- og søgnehelligdays-betaling omfattes ikke af ovennævnte forældelsesfrist.

Ved indgivelse af klage til organisationerne skal dokumentation for beskæftigelses varighed og kravets størrelse foreligge i form af genparter af trafikbogen og/eller lønspecifikationer. Foreligger sådan dokumentation ikke, skal kravet afvises.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Normal ugentlig arbejdstid

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge eller 160,33 time pr. måned.

Stk. 2. Normal daglig arbejdstid

Arbejdstiden kan placeres på en 5- eller 6-dages uge efter aftale med vognmanden.

Den normale daglige arbejdstid må højst være:

- 8 timer i en 5-dages uge
- 7 timer i en 6-dages uge

Stk. 3. Spisepause

Den overenskomstmæssige spisetid er 1 time daglig.

Stk. 4. Ændring af arbejdstid

Ved omskiftning fra dag/nat eller nat/dag skal der altid være mindst 1 fridag (24 timer). Fast dag- eller nattjeneste kan aftales mellem vognmand og chauffør. Ændring af arbejdstiden skal varsles med opsigelsesvarslerne, [jf. § 8](#). Arbejde ud over normal arbejdstid må kun finde sted med arbejdsgiverens tilladelse.

§ 3. Arbejdets tilrettelæggelse

Stk. 1. Turnusordninger og lignende

Turnusordninger udarbejdet eller pålagt af offentlige myndigheder er bindende for parterne. Ved særlige lejligheder har chaufføren pligt til at udføre kørsel efter uddelte lister.

Stk. 2. Trafikbog og vagter

Chaufføren har pligt til at udfylde trafikbogen korrekt – herunder at påføre klokkeslæt og taxameterets udvisende ved arbejdstids begyndelse og ophør samt tidspunkt for pauser i arbejdstiden. Der anvendes ét trafikbogsblad pr. vagt.

En vagt regnes fra overtagelsen af hyrevognen, til den afleveres igen eller til arbejdsperiodens ophør. Er hyrevognen forsinket, regnes vagten fra mødetidspunktet. For ventetid ydes den garanterede mindstebetaling.

Stk. 3. Forgæves ture

Forgæves ture skal straks meldes til kontoret. Beløb og tidspunkt skal indføres i trafikbogen med taxameterets udvisende.

Stk. 4. Chaufførens pligter

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

Stk. 5. Defekt hyrevogn

Defekter, der medfører, at bilen ikke opfylder lovgivningens krav, skal omgående udbedres. Chaufføren må ikke fortsætte kørslen, før udbedringen er sket.

Kapitel II – Lønbestemmelser

§ 4. Lønftale

Mellem chauffør og vognmand aftales, om chaufføren skal være provisionslønned, jf. § 5 og/eller timelønned, jf. § 6.

§ 5. Provisionsløn

Stk. 1. Afregningsprocent

Chaufføren aflønnes med 48% af indkørslen.

Stk. 2. Mindestbetaling

Efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse er chaufføren garanteret en mindstebetaling pr. time. Lønberegningen opgøres for 1 måned.

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Lønnen forhøjes til	157,95 kr./t.	162,70 kr./t.	167,20 kr./t.

Mindstebetalingen opgøres således, at antallet af garantitimer for en måned alene er ”rat timer” afrundet til nærmeste halve time pr. vagt. Der henvises til Lands-overenskomst for turistbuschauffører, § 17, stk. 1. Ved rat timer forstås alt andet end hvad omfattes af stk. 5.

Stk. 3. Fejlture

Fejlture fratrækkes den daglige afregningsseddel med taxameterets udvisende. Fejlture skal meldes til kontoret. Beløb og tidspunkt indføres i trafikbogen.

Stk. 4. Fast pris

Ved kørsel, hvor arbejdsgiveren har truffet aftale om en fast pris, der medfører en lavere timeløn end timelønnen i § 6, er § 6 gældende.

Stk. 5. ”Tilkaldevagttillæg”

Der betales et ”tilkaldevagttillæg”, hvor chaufføren står til rådighed ved telefon i et i forvejen aftalt antal timer. ”Tilkaldevagttillægget” andrager 25% af den til enhver tid gældende mindstebetalingssats pr. time, jf. stk. 2.

Stk. 6. Anciennitetstillæg

Til chauffører, der uafbrudt har været beskæftiget i samme forretning i mindst 3 år, betales et tillæg pr. time på kr. 6,85.

Hvor der ydes personligt tillæg, er der adgang til modregning heri.

§ 6. Timeløn

Stk. 1. Timelønssats

Normallønssatsen pr. time er

1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
162,95 kr./t.	167,70 kr./t.	172,20 kr./t.

Stk. 2. Overarbejde

Ved beordret overarbejde betales følgende tillæg:

	1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1. og 2. time	37,80 kr.	38,93 kr.	40,10 kr.	41,30
3. time	54,75 kr.	56,39 kr.	58,08 kr.	59,82
Derefter og fridage	99,00 kr.	101,97 kr.	105,03 kr.	108,18

Stk. 3. Afspadsering

Såfremt det er aftalt at overarbejde, skal afspadseres, kommer alene overtidstil-
lægget til udbetaling.

Note: Der henvises til [Protokollat om afspadseringsaftale](#).

Stk. 4. Halvtimesprincippet

Der afregnes pr. halve time.

Stk. 5. Anciennitetstillæg

Til chauffører, der uafbrudt har været beskæftiget i samme forretning i mindst 3
år, betales pr. time et tillæg på kr. 6,85.

Stk. 6. "Tilkaldetillæg"

Der betales et "tilkaldevagttillæg", hvor chaufføren står til rådighed ved telefon i
et i forvejen aftalt antal timer. "Tilkaldevagttillægget" andrager 25% af den til
enhver tid gældende mindstebetalingssats pr. time, jf. § 5, stk. 2.

Kapitel III – Generelle bestemmelser

§ 7. Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 1. Udbetaling

Lønudbetaling finder sted mindst en gang hver 14. dag. Lønnen indbetales på løn-
konto og skal lønnen være til rådighed fredag morgen.

Stk. 2. Månedsløn

Ved månedsafklønning udbetales månedslønnen senest den sidste i måneden. Løn-
nen indbetales på lønkonto og skal være til rådighed den sidste bankdag. Senest
den 10. i den efterfølgende måned efterreguleres for eventuelle tillæg.

Hvis lønningsperioden forlænges, aftaler vognmanden og chaufføren en lempelig
overgangsperiode.

Stk. 3. Lønspecifikation

For timelønnede skal der på lønningsdagen afleveres en lønspecifikation indeholdende:

- Arbejdsgiverens CVR-nr., navn og adresse
- Lønmodtagerens navn
- Oplysning om arbejdstids begyndelse og ophør for hver dag
- Overenskomstmæssige tillæg

***Note:** Der henvises til den af parterne udarbejdede lønafregningsblanket (kan rekvireres hos Dansk Person Transport (DPT)).*

§ 8. Opsigelse

Stk. 1. Varsler

For chauffører, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder, gælder et gensidigt opsigelsesvarsel på 1 uge til udgangen af en kalenderuge.

For chauffører med 3 års uafbrudt beskæftigelse forhøjes opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside til 14 dage til udgangen af en lønningsuge.

For chauffører på månedsløn gælder altid et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage. Efter 3 måneder på månedsløn forøges varslet fra arbejdsgiverside til 1 måned.

Stk. 2. Godtgørelse

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten et beløb svarende til en ugeløn (37 timer).

Den, der bryder opsigelsesvarslet for månedslønnede, betaler til modparten et beløb svarende til 2 ugelønninger.

Stk. 3. Frihed til vejledning

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornuftigt hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i A-kassen/fagforeningen.

§ 9. Varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Landsoverenskomst for busstewardesser

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

vedrørende

løn- og arbejdsvilkår for busstewardesser

2025 – 2028

§ 1. Gyldighedsområde

Stk. 1. Gyldighedsområde

Denne overenskomst gælder for stewardesser, der for arbejdsgiverens regning og risiko serverer mad og drikke samt sørger for passagerernes forplejning.

Stk. 2. Forældelse af faglige problemer

Uenighed af faglig karakter vedrørende denne overenskomst er forældet, hvis den ikke senest 8 uger efter arbejdsforholdets ophør er meddelt modparten.

Stk. 3. Faglig strid

Ved forhandling af faglig strid gælder den mellem hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

§ 2. Ansættelse og opsigelse

Stk. 1. Alderskrav

Stewardessen, der skal være fyldt 18 år, er ansat fra tur til tur.

Stk. 2. Længere ansættelsesforhold

Der kan dog skriftligt aftales længere ansættelsesforhold.

Det gensidige opsigelsesvarsel er da en uge til udgangen af en uge ved tidsbestemt ansættelsesforhold.

Den, der tilsidesætter opsigelsesvarslet, betaler i den lønfri del af opsigelsesperioden til modparten et beløb svarende til den gennemsnitlige daglige mindsteløn.

§ 3. Arbejdstid

Stk. 1. Turens længde

Arbejdstiden er turens længde, dog maksimalt 6 dage pr. uge.

Stk. 2. Ugentlige fridage

Hvor det er praktisk muligt, tilkommer der busstewardessen 1 ugentlig fridag pr. arbejdsuge eller 2 pr. to arbejdsuger. Ved arbejde i Danmark gælder [Arbejdsmiljølovens bestemmelser om fridøgn](#).

§ 4. Frihed

Stk. 1. Feriefridage

Busstewardesser har ret til 5 feriefridage pr. år.

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

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

- Busstewardessen opsparer 2,25% af den overenskomstmæssige løn, eksklusiv betaling for overarbejde. Alternativt kan vognmanden vælge at opspare 2,18% af den ferieberettigede løn. I så fald kan underskud på kontoen, som nedenfor nævnt, ikke af vognmanden modregnes i medarbejderens løntilgodehavende.
- For hver feriefridag á 7,4 time udbetales á conto kr. 1000. For ungarbejdere udgør beløbet kr. 650.
- Ved fratræden eller ved ferieårets udløb opgøres optjeningskontoen.
- Ved overskud på kontoen udbetales beløbet til chaufføren.
- Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.
- Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de nævnte feriefridage i hvert ferieår.
- Hvis feriefridagen(e) – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, [jf. Ferieloven](#).

§ 5. Løn

Stk. 1. Opgørelse af ture

Turen opgøres i døgn og timer, fra stewardessen forlader hjemstedet, til stewardessen er returneret til hjemstedet, og turen er afsluttet.

Stk. 2. Aflønning

Stewardessen aflønnes med 20% af eget salg (omsætning) under turen. Stewardessen er dog garanteret en mindsteløn, jf. nedenfor, pr. fulde døgn under turen. Resterende timer betales pr. time, jf. nedenfor.

Aflønning kr./time:

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Garantibetaling:	1.229,65 kr.	1.278,34 kr.	1.324,47 kr.
Resterende timer:	46,80 kr.	48,80 kr.	50,69 kr.

En garantibetaling modsvarer 10,25 timer.

Stk. 3. Ture under ét døgn

Ved ture under ét døgns varighed kan lønnen ikke være under garantibetalingen, jf. stk. 2.

Stk. 4. Arbejdsbestemt tillæg

Det arbejdsbestemte tillæg udgør kr. 8,00 pr. time.

En garantibetaling modsvarer 10,25 timer.

Note: Parterne er enige om, at det ovenfor nævnte tillæg erstatter det funktionsbestemte tillæg.

§ 6. Diæter

For udenlandske ture betales kr. 150,00 pr. fulde døgn. Afsluttende timer betales med kr. 6,25 pr. time.

For indenlandske ture betales kr. 75,00 pr. overnatning. Afsluttende timer betales med kr. 3,12 pr. time.

§ 7. Kost og logi

Stk. 1. Helpension

Stewardessen oppebærer helpension under turen. Hvor dette ikke er muligt, modtager stewardessen et beløb svarende til rimelig forplejning på det pågældende sted.

Stk. 2. Adgang til et sæde

Under ophold i bussen har stewardessen adgang til et sæde.

Stk. 3. Adgang til bad og toilet

Stewardessen skal ved indkvartering på værelse have adgang til bad og toilet.

§ 8. Ferie

For denne overenskomst gælder bestemmelserne i § 23 i Landsoverenskomst for turistchauffører mv.

§ 9. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025, og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Overenskomst for andre

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025 – 2028

§ 1. Løn og tillæg

Stk. 1. Timeløn

Personer over 18 år, der udfører arbejde, som i øvrigt ikke er overenskomstdækket, og som ikke er funktionærer eller omfattet af [Lov om visse arbejdsforhold i landbrug mv.](#), aflønnes pr. time med

	1. marts 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Lønnen forhøjes til:	161,25 kr./t.	166,00 kr./t.	170,50 kr./t.

Stk. 2. Arbejdsbeklædning

Arbejdsgiveren udleverer nødvendig arbejdsbeklædning.

Stk. 3. Handicaptillæg

Til medhjælpere på handicapbusser ydes et særligt tillæg på kr. 7,00 pr. time.

Stk. 4. Arbejdsbestemt tillæg

Det arbejdsbestemte tillæg udgør kr. 8,00 pr. time.

***Note:** Parterne er enige om, at det ovenfor nævnte tillæg erstatter det funktionsbestemte tillæg.*

Stk. 5. Ikke gældende paragraffer

For disse gælder følgende paragraffer i [Landsoverenskomsten for turistchauffører](#) ikke:

- § 4. Time-, uge og månedsløn. § 4, stk. 6 er dog gældende
- § 6. Døgnbetaling og udstationering i udlandet
- § 20. Personlig transport
- § 21. Uniform

§ 2. Varighed og opsigelse

Stk. 1. Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025.

Stk. 2. Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Overenskomst for ungarbejdere

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

2025 – 2028

§ 1. Løn og tillæg

Stk. 1. Lønafregningsprocent

For unge under 18 år gælder følgende satser af overenskomsten for andre over 18 år:

Mellem 17 og 18 år	80%
Under 17 år	60%

Stk. 2. Arbejdsmåklædning

Arbejdsgiveren udleverer nødvendig arbejdsmåklædning.

Stk. 3. Ikke gældende paragraffer

For disse gælder følgende paragraffer i [Landsoverenskomsten for turistchauffører](#) ikke:

- § 4. Time-, uge og månedsløn
- § 6. Døgnbetaling og udstationering i udlandet
- § 8. Tillægsbetalinger
- § 20. Personlig transport
- § 21. Uniform

§ 2. Varighed og opsigelse

Stk. 1. Ikrafttræden

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2025.

Stk. 2. Opsigelse

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Protokollater

Protokollat om frihed og løn under uddannelse

Deltager en medarbejder på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens normale løn – dog højst kr. 105,00 pr. time (pr. 1. marts 2000) – af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

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- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden.

Parterne er enige om at anbefale, at der gives medarbejdere frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens forhold.

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

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

Protokollat om afspadseringsaftale

[Afspadsering sker](#) time for time. I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsering til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed. I øvrigt med respekt af reglen om, at der betales for mindst 4 timer pr. fremmøde, jf. dog [§ 2, stk. 4](#). Ved delt arbejdstid efter [§ 2, stk. 4](#) (timelønnede chauffører), kan der ikke afspadseres i de mellem-liggende timer.

Tilgodehavende afspadsering skal være afviklet senest 52 uger efter optjeningen.

Protokollat om pensionsspørgsmål

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for en af de mellem parterne gældende overenskomster har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til [PensionDanmark](#) efter overenskomstens § 18. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolles mellem parterne efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandling.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til [PensionDanmark](#).

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til [PensionDanmark](#).

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA.

Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til [PensionDanmark](#) skal fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst en tredjedel af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst to tredjedele af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag.
- Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor

nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Protokollering af optrapningsordninger

Optrapningsordninger på pension skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe efter begæring fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Protokollat om ansættelsesaftaler

Parterne er enige om, at den til dette protokollat hørende ansættelsesaftale opfylder EF-direktiv ([91/533/EØF](#)) om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

- **Nye ansættelsesforhold:**

For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

- **Gamle ansættelsesforhold:**

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne. Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller dennes organisation har rejst krav om manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Protokollat om eksempel på lokalaftale om uniform

Eksempelvis kan en lokalaftale gå ud på, at chaufførerne efter nedenstående pointskema frit kan vælge mellem de på pointskemaet anførte effekter for indtil 3.000 point hver 15. måned. Effekterne anskaffes af arbejdsgiveren og for dennes regning.

Antal	Benævnelse	Størrelse	Point
	Bukser Nederdel Slips Vest/trøjer/slip-over Jakke Vindjakke Termojakke/-vest Vinterjakke Sko Sokker		

Protokollat om funktionærlignende ansættelsesforhold

Parterne anbefaler, at virksomheder kan indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, såfremt de ønsker det, og da fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

- Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet i virksomheden.
- Individuelle aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Løn vurdering

Lønnen skal give udtryk for den enkelte arbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, jf. i øvrigt Landsoverenskomst for turistchauffører, § 4.

En gang om året hver 1. marts tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering og eventuel regulering, der dog mindst skal svare til det niveau, som ville være gældende efter overenskomstens regler.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, pt. 160,33.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft, jf. den individuelle aftales bestemmelser herom.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i [Funktionærlovens § 2](#).

[Funktionærlovens § 2 a](#) om fratrædelsesgodtgørelse er gældende.

Opsigelsesvarsel i henhold til [Funktionærlovens § 2](#) bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan være kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for en periode af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Efterløn

[Funktionærlovens § 8](#) om efterløn til funktionærens ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed, i det omfang det er nødvendigt for at ajourføre den faglige viden. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn i overensstemmelse med [Ferielovens regler](#) herom.

SH-dage

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj og Grundlovsdag.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. [Funktionærlovens § 5](#).

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Aftalens opsigelse

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderen gældende opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler er medarbejderen alene omfattet af landsoverenskomst for turistikørsel mellem parterne.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

Parterne er enige om, at nærværende retningslinjer uden konfliktadgang kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

Protokollat om uddannelse

Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i brancherne og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i brancherne – såvel ledere som medarbejdere – betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Parterne vil stille rådgivning til rådighed for medlemsvirksomheder/medlemmerne med henblik på at gøre det lettere for dem at gennemføre de lokale kompetenceudviklingsaktiviteter, der er aftalt i denne overenskomst.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet vedrørende fornyelsen af branchernes erhvervsuddannelser. Desuden skal der samarbejdes om at rekruttere flere til brancherne via lærlingekontrakter, både for unge og for voksne.

Parterne fortsætter samarbejdet om at opnå, at så mange medarbejdere som muligt, der ikke har gennemført en af branchernes erhvervsuddannelser, tilbydes deltagelse i en individuel kompetenceafklaring med henblik på efterfølgende deltagelse i et Meritvejsforløb, således som dette tilrettelægges af [Transporterhvervets Uddannelsesråd](#) (TUR).

Parterne fortsætter samarbejdet om at oprette flest mulige EUD-lærepladser i virksomhederne. Parterne vil arbejde for, at flest muligt egnede virksomheder godkendes som praktikvirksomheder.

Parterne fortsætter det fælles engagement i [TUR](#). Parterne er enige om, at [TUR](#), så vidt muligt, skal være branchens fælles interesseorgan i relation til offentligt støttet grund-, efter-, videre- samt videregående uddannelse.

Protokollat om ”Det gode lærlingeforhold”

Der er enighed om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen igangsætter et arbejde for at udbrede kendskabet til gode måder at gennemføre et lærlingeforløb på, hvor såvel lærling som virksomhed har positive oplevelser med at gennemføre en erhvervsuddannelse.

Der igangsættes en erfaringsindsamling, som skal danne baggrund for udarbejdelse af et brancherettet inspirationsmateriale. Materialet tilvejebringes gennem dels en erfaringsindsamling inden for branchen og dels gennem indhentning af positive erfaringer fra andre fagområder, som videreformidles i en bearbejdet form.

Der er enighed om, at dette materiale skal formidles til såvel virksomheder, medarbejdere som erhvervsskoler. Materialet stilles endvidere til rådighed for organisationerne mhp. direkte formidling til medlemmerne. Ligesom der er enighed om at søge kendskabet til eksemplerne udbredt gennem andre kanaler, som parterne har adgang til.

Parallelt med denne erfaringsindsamling og med henblik på at kvalificere denne inviteres et mindre antal virksomheder/lærlinge til at deltage i et pilotprojekt med fokus på at beskrive det gode lærlingeforhold. Det afklares mellem parterne, om der kan være grundlag for at yde en begrænset økonomisk støtte til disse forløb for at styrke interessen for at deltage.

Parterne er enige om, at initiativerne bør ses i sammenhæng med de initiativer, som gennemføres i regi af de relevante faglige udvalg (f.eks. [TUR](#)).

Der er endvidere enighed om, at et eventuelt behov for finansiering til projektet søges tilvejebragt gennem ansøgning til Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet.

Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse

Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

[Parterne ønsker](#) at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne med henblik på at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre større opmærksomhed om behovet for til stadighed at være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet [Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond \(TLK\)](#), jf. [Protokollat om Kompetenceudviklingsfonden](#).

[Fonden](#) støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

[Virksomheder](#) omfattet af denne overenskomst betaler et årligt bidrag til [fonden](#) på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Stk. 2. Det lokale samarbejde

[Det anbefales](#), at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i [fonden](#).

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.

Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I [stk. 4](#) beskrives, [hvornår medarbejderen har ret til](#) at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I [stk. 4, litra D](#) dog med op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

”Sædvanlig overenskomstmæssig løn” betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed som den pågældende uddannelse. I ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

For medarbejdere på forskudt tid, [jf. § 8, stk. 2](#), medregnes pr. fraværstime forskudttidstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Såfremt kompetenceudviklingsfondens midler på normallønsområder ikke rækker til at dække virksomhedens udgift til betaling af sædvanlig overenskomstmæssig løn under selvvalgt uddannelse, vil en reduktion i fondens udgifter ske gennem en tilpasning af støtteniveauet til selvvalgt uddannelse. Endvidere gælder at tilpasningen sker ved, at selvvalgt uddannelse i så fald støttes med op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Realkompetencevurdering

[Alle medarbejdere har](#) ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#) – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter litra A, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra [fonden](#) og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. [VEU-godtgørelse](#)), [jf. stk. 6](#).

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

[Alle medarbejdere har](#) ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#) – til at deltage i almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af forberedende voksenundervisning ([FVU](#)), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Herudover har medarbejderne 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. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#).

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra [fonden](#) og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. [SVU](#)), [jf. stk. 6](#).

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden (og for afløsere efter 1.400 timers beskæftigelse på samme virksomhed), har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jf. afsnit 3.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. litra A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelses aktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos fondens administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra fonden.

For den erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen, som beskriver relevante kurser for medarbejderens varetagelse af sin funktion i virksomheden. Registrering af virksomhedsuddannelsesplanen skal ske hos fondens administrator.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion.

Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år.

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

Medarbejdere, der har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Det er en forudsætning

- at der tages fornødent hensyn til virksomhedens forhold,
- at de pågældende kurser er optaget på den af TLK-fondens bestyrelse udarbejdede "Positivliste B over selvvalgt uddannelse", og
- at virksomheden ikke supplerer den støtte, som opnås gennem fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra TLK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Ved uddannelse efter litra "F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul", dvs. meritkurser og svendeprovemodul, betales medarbejderen dog sædvanlig løn, jf. stk. 3.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-sagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 22, stk. 7.**E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb**

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra først kommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra TLK-fonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

1. De første 6 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 4. afsnit.
2. De næste 4 ugers skoleophold støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit.
3. Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i stk. 6, 3. afsnit, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold, jf. punkt 1.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt et eventuelt svendeprovemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden TLK-fonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

F. Støtte til meritkurser samt svendeprovemodul

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan hvis virksomheden afslår at indgå en uddannelsesaftale, jf. punkt "E. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb" opnå støtte til at uddanne sig mod faglært niveau inden for sit jobområde.

Støtten er betinget af, at medarbejderen benytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til uddannelse mod faglært niveau ud fra den realkompetencevurdering, som medarbejderen har gennemført på en erhvervsskole, og hvor medarbejderen er vurderet til at kunne gennemføre uddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Dette forpligter ikke arbejdsgiveren til at omstille driften for at sikre opnåelse af oplæringsmålene i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, ligesom arbejdsgiver ikke er forpligtet til at indgå en uddannelsesaftale.

Medarbejderen modtager ved selvvalgt uddannelse efter denne bestemmelse sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

I det omfang de optjente uger ikke er tilstrækkelige til at opnå svendebrev, gives medarbejderen supplerende muligheder, der udgør 4 ekstra uger til meritkurser og 4 uger til svendeprovemodulet. Selvvalgt uddannelse optjenes på normal vis under erhvervelse af svendebrevet, men kan indtil da alene benyttes til uddannelse mod faglært niveau. De supplerende muligheder påvirkes ikke af optjening i perioden.

Svendeprøvemodulet opnås ved, at medarbejderen indskrives på erhvervsuddannelsen.

Virksomheden modtager, til betaling af sædvanlig løn efter stk. 3, støtte fra TLK-fonden.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang.

Forud for uddannelsesforløbet sikrer virksomheden, at der er adgang til støtte fra TLK-fonden.

***Note:** Ved meritkurser forstås i denne sammenhæng de kurser, som fremgår af den enkelte medarbejders realkompetencevurdering.*

Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i [stk. 4, litra A, B og C](#), modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#). Dog uden eventuelt tillæg efter [§ 8, stk. 2](#).

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 4, litra C](#).

Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 100% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, [jf. stk. 4 og 5](#), hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, [jf. stk. 4, litra A og B](#), og [§ 22, stk. 7](#), modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#).

Når medarbejderne deltager i uddannelse, [jf. stk. 4, litra C](#), modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. stk. 3](#). Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, [jf. dog stk. 4, litra C](#). Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, [jf. stk. 2](#), der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarende udgiften til at udbetale op til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. I de tilfælde, hvor medarbejderen deltager i uddannelse efter stk. 4, litra F, kan virksomheden søge supplerende støtte i TLK-fonden til at dække den fulde udgift til sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i ”Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond.

Protokollat om Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond (TLK)

Stk. 1. Formål

Den mellem parterne indgåede [Transport- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond](#) (TLK) har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for de aktiviteter og midler til uddannelse, som virksomhederne afsætter hertil, [jf. Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse](#).

Stk. 2. Økonomisk grundlag

Virksomhedernes bidrag kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af [ATP](#) for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomsters dækningsområde.

Opkrævningerne til fonden forestås af administrator valgt af fondens bestyrelse, pt. [PensionDanmark](#).

Stk. 3. Retningslinjer for fondens virke

[Overenskomstens](#) parter etablerer et sameje, som administrerer de [i det foregående afsnit](#) opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter udarbejdet af fondens bestyrelse.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

- Administration og opkrævning af bidrag for de enkelte overenskomstområder
- Retningslinjer for uddeling af midler til de enkelte medarbejders og virksomhedsuddannelsesudvalgs aktiviteter, jf. nedenfor
- Regnskabsaflæggelse og revision
- Afrapporteringsretningslinjer for virksomhedsuddannelsesudvalg
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, hvis denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra parterne.

Stk. 4. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem parterne, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

Hvis der er tale om en medarbejderfremsendt ansøgning, skal dette ske gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomstområdet.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de enkelte overenskomsters medarbejdere set i forhold til indbetalingerne fra disse.

Stk. 5. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles i henhold til bestemmelserne i [Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse](#).

Ved afslag på ansøgning om midler fra **fonden** eller fra virksomhedens uddannelsesudvalg har medarbejderen ret til en skriftlig begrundelse.

Fondens bestyrelse kan beslutte at anvende midler til andre aktiviteter, der forekommer relevante i forbindelse med intentionerne.

Stk. 6. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

Medlemsvirksomheder og deres medarbejdere, der selv ønsker at administrere kompetenceudviklingsmidlerne, svarende til egne indbetalinger, kan vælge at gøre dette.

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til **fonden**. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et

uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, medmindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af fondens bestyrelse.

Koncernvirksomheder med flere arbejdssteder kan vælge kun at have ét uddannelsesudvalg.

Reglerne for tildeling af tilskud fra fondsmidler i virksomhedernes uddannelsesudvalg skal følge retningslinjerne fra fondens bestyrelse.

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret over alle ”egne midler”, kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i [den centrale fond](#).

[Fonden](#) støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

[Stk. 7. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem parterne indgået overenskomst](#)

Kompetenceudviklingsfonden kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under [stk. 3](#) etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem parterne, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til [fonden](#). Bestyrelsen kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Bestyrelsen sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA medlemsvirksomheders midler.

[Stk. 8. Grundbetingelser for ordningen](#)

Vedtægterne eller ændringer heri godkendes af parterne.

Hvis [Folketinget](#) i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtigelser eller forpligtigelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Protokollat om erhvervelse af førerkort til digital takograf

Parterne har drøftet omkostninger til erhvervelse af førerkort til brug for digital takograf ved kørsel omfattet af [køre- og hviletidsreglerne](#).

Parterne er blevet enige om nedenstående aftale, der omfatter medarbejdere beskæftiget i medlemsvirksomheder hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA.

For medarbejdere, der er ansat på tidspunktet, hvor arbejdsgiveren erhverver et køretøj med digital takograf, som skal anvendes, afholder arbejdsgiveren omkostninger ved medarbejderes erhvervelse af førerkort. Såfremt medarbejderen inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse opsiger ansættelsesforholdet, kan arbejdsgiveren kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostninger kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønafregning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder medarbejderen selv omkostninger til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

I forbindelse med nyansættelse kan arbejdsgiveren kræve som forudsætning for ansættelsesforholdet, at medarbejderen er i besiddelse af førerkort, hvorfor medarbejderen ved nyansættelse selv bærer omkostningen til erhvervelse af førerkort.

Parterne anbefaler, at formularen ”Kvittering for modtagelse af førerkort”, anvendes ved de situationer, hvor arbejdsgiveren afholder omkostninger til erhvervelse af førerkort.

Protokollat om aftale vedrørende natarbejde

I tilslutning til generel implementeringsaftale indgået mellem parterne vedrørende direktiv om arbejdstid for mobile arbejdstagere, [Direktiv nr. 2002/15/EF](#) er der mellem parterne indgået følgende supplerende følgende aftale vedrørende natarbejde.

Natperioden fastlægges som en periode af minimum 4 timers varighed i tidsrummet kl. 01.00 til kl. 05.00 medmindre andet aftales skriftligt lokalt.

Skriftlig lokalaftale indgås mellem tillidsrepræsentant på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås

med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Protokollat om social ansvarlighed

Stk. 1. Parterne er enige om, at virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

Stk. 2. De daglige arbejdsopgaver i virksomhederne bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således, at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere, der rammes af sygdom eller andre forhold, der medfører fravær, bør have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet mv.

Stk. 4. Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

Stk. 5. Medarbejdere, der kommer ud i misbrugs- eller afhængighedsproblemer, bør hurtigst muligt tilbydes samtale om de personlige, sociale, økonomiske og jobmæssige konsekvenser af fortsat misbrug. I den forbindelse bør medarbejderen tilbydes støtte til afvænnning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

Stk. 6. Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til, at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i ustøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Stk. 7. Parterne anbefaler, at virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, er opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvridning, der kan opstå i denne forbindelse.

Stk. 8. Parterne henstiller til virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst at være åbne overfor at medvirke til at unge introduceres til branchen. F.eks. i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus arrangementer o.l.

Stk. 9. Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund mht. alder, køn etnisk oprindelse mv.

Stk. 10. Parterne er enige om, at der ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

Protokollat om seniorpolitik

Parterne 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 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 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.

Protokollat om nyoptagne virksomheder

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA er omfattet af overenskomst med 3F, hvad enten overenskomsten er en kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen, dog således, at organisationerne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle særbestemmelser og/eller lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed. Sådanne forhandlinger optages snarest muligt efter optagelsen på Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA's foranledning.

Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA ingen overenskomst, kollektiv overenskomst, særoverenskomst eller lokalaftale har med 3F, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Protokollat om implementering af Ligelønsloven mv.

Parterne 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 lønfastsættel-

sen, 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 statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

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

§ 5.

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

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

§ 6.

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

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

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

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

Protokollat om 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 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, kompensere 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 helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Protokollat om regler for behandling af faglig strid

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af 3F samt en repræsentant for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Forhandlingerne gennemføres så vidt muligt senest 3 uger efter at en af parterne har anmodet om møde.

Der udarbejdes et referat af forhandlingerne, som skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens navn, således at den klart kan identificeres.
- Navnene på de personer, der deltager i forhandlingen, med angivelse af, om disse repræsenterer de ansatte eller virksomheden.
- Beskrivelse af uoverensstemmelsens indhold og karakter.
- Beskrivelse af den forhandlingsløsning, der opnås – eller en angivelse af hver parts hovedsynspunkter.
- Referatet dateres og underskrives af tillidsrepræsentanten (hvor en sådan er valgt og har deltaget), den lokale 3F-afdelings repræsentant, repræsentanten for virksomhedens ledelse samt hvor Dansk Erhverv Arbejdsgiver har deltaget af repræsentanten herfra.

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående [stk. 2](#) iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer – Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe – begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, [jf. stk. 1](#), skal referatet vedlægges.

Mæglingsmøde skal, såfremt en af parterne kræver dette, eller såfremt det er af betydning for sagens afklaring, holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingssmændene udarbejder et referat af forhandlingerne, og dette underskrives med bindende virkning for parterne og de respektive organisationer af mæglingssmændene.

Stk. 3. Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i [Hovedaftalen](#) eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Senest 25 hele arbejdsdage efter, der er begæret faglig voldgift, fremsender klager til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Samtidig med fremsendelsen af klageskrift sendes meddelelse til [Arbejdsretten](#) vedrørende udpegning af opmand i overensstemmelse med afsnittene nedenfor.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift til den klagende organisation fremsende svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode [Arbejdsretten](#) om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden med kopi til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt elektronisk.

Stk. 4. Organisationsudvalg

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne (Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe).
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved [Arbejdsretten](#) hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 2 faste medlemmer – 1 fra hver side. De to faste medlemmer kan suppleres af 1 eller eventuelt flere fra hver side.

Såfremt der ikke ved organisationsudvalgsmødet opnås enighed, videreføres sagen ved fortsat mægling.

Protokollat om lokalaftaler om arbejdstidens begyndelse og afslutning

Medarbejdere beskæftiget under denne overenskomst kan starte arbejdstiden på virksomhedens hjemstedsadresse, et konkret driftssted og/eller medarbejderens bopæl, og at arbejdstiden skal afsluttes på virksomhedens hjemstedsadresse, et konkret driftssted og/eller medarbejderens bopæl.

Der kan dog aftales andre start- og slutsteder end de ovennævnte, hvis der lokalt mellem virksomheden og den lokale 3F-afdeling er opnået enighed om dette. Hvis der på virksomheden er valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen laves med denne. Lokalaftaler om andre start- og slutsteder skal indsendes og godkendes af overenskomstparterne og vil først være gyldige, når begge overenskomstparter har godkendt den enkelte lokale aftale.

Dette protokollat ændrer ikke på de pr. 17. december 2013 allerede eksisterende og godkendte lokalaftaler.

Protokollat om mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan DEA og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem DEA og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler DEA og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

Protokollat om organisationsaftale om Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale eller anden faglig interesse – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Organisationsaftalen gælder for alle overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport.

Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid

Parterne anerkender, at der er et behov for at skabe incitament for virksomheder til at ansætte medarbejdere med et fast ugentligt timeantal. For at tilgodese branchens særlige driftsmæssige behov er der mellem parterne enighed om, at der skal være mulighed for at aftale et fast garanteret timetal pr. uge alene for en del af året.

Såfremt der garanteres 37 timer pr. uge, kan arbejdsgiver benytte sig af følgende:

- Overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter fraviges, således at der afregnes pr. femte minut i stedet for mindst pr. halve time.
- Ved delt arbejdstid skal der ved tredje fremmøde alene betales for mindst 2 timer.
- Den normale daglige arbejdstid kan udgøre op til 9 timer.
- Der kan ske fravigelse af garanterede timer i op til 12 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår.

Såfremt der garanteres mindst 30 timer pr. uge, kan arbejdsgiver benytte sig af følgende:

- Overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter fraviges, således at der afregnes mindst pr. tiende minut i stedet for mindst pr. halve time.
- Der kan ske fravigelse af garanterede timer i op til 11 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår.

Såfremt der garanteres mindst 25 timer pr. uge, kan arbejdsgiver benytte sig af følgende:

- Overenskomstens udgangspunkt om, at der som minimum afregnes pr. 30 minutter fraviges, således at der afregnes mindst pr. kvarter i stedet for mindst pr. halve time.
- Der kan ske fravigelse af garanterede timer i op til 10 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår

Såfremt der i en arbejdsuge falder en feriefri dag eller en søgne helligdag reduceres det aftalte timeantal forholds mæssigt.

Eksempel: En vognmand har indgået en aftale om fast ugentlig arbejdstid på 37 timer. Vognmanden har 12 uger pr. kalenderår (inkl. ferie), hvor han ikke er forpligtet til at aflønne chaufføren med 37 timer pr. uge.

Vognmanden aflønner herefter, eksempelvis i skoleferien, alene for den faktiske arbejdstid og ikke med garanti for 37 timer ugentligt.

Hvis der i en uge falder en søgne helligdag eller der afholdes en feriedag, reduceres den ugentlige arbejdstid med 7,4 timer for disse dage.

Varsling af fravigelse af garanterede timer

Såfremt arbejdsgiver benytter sig af at fravige det garanterede antal timer som aftalt i ansættelseskontrakten, skal medarbejderen varsles om, at de garanterede timer fraviges senest kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse.

Dette gælder dog ikke hvis medarbejderen primært er beskæftiget med drift, der er reduceret eller indstillet i normale skoleferieperioder (sommerferie, efterårsferie, juleferie, vinterferie og påskeferie). Arbejdsgiver skal i denne situation senest kl. 17.00 dagen før lønningsugens begyndelse varsle, såfremt der ikke vil ske fravigelse af de garanterede timer pr. uge. Det gælder også, hvis medarbejderen er sygemeldt op til skolernes normale ferieperioder. Der betales ikke sygeløn, hvis der tale om en skoleferieperiode, hvor driften er indstillet helt eller delvist.

Der kan ikke herudover ske varsling af fravigelse af det garanterede antal timer, såfremt medarbejderen er sygemeldt på varslingstidspunktet. Hvis medarbejderen raskmelder sig op til lønningsugens begyndelse, kan varsling dog ske i forbindelse med raskmeldingen.

Protokollat om særlig opsparing for nyoptagne virksomheder

Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 4, stk. 6, er ikke omfattet af nedenstående afsnit 2 til 4.

Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, stk. 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4 stk. 6, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 6, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 6.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 5,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve optrapning som følger:

- Senest fra tidspunktet for DEA-meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i DEA skal virksomheden indbetale 1 pct. (fra 1. marts 2026 1,25 pct.) i bidrag til særlig opsparing
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2026 2,5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,75 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2025 5 pct.) i bidrag til Særlig opsparing.

En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing. Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA og 3F Transport efter begæring fra DEA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bemærkning: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4,0%, (fra 1. marts 2026 5,0%) i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4,0% (fra 1. marts 2026 5,0%) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.

Protokollat om samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne anerkender, at virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling, et arbejdsmarked i forandring med indførelse af blandt andet ny teknologi, fra selvkørende lastbiler til automatisering af lagre, og med senere tilbagetrækning.

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse

af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle bliver i fremtiden mere og mere afgørende i samarbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og produktive virksomheder. Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder blandt andet arbejdet med fastsættelse af mål, APV og ulykkesforebyggelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal blandt andet medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet. Det er centralt, at arbejdsmiljørepræsentanter i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanter holder særligt fokus på de strategiske opgaver, som skal løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen, samarbejdsudvalg eller andre samarbejdsfora.

Den senere tilbagetrækning øger behovet for kontinuerligt at skabe de bedste rammer omkring et godt arbejdsmiljø, hvilket bør ske med inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanten. Parterne er enige om, at et godt arbejdsmiljø medvirker til god produktivitet og en sund økonomi.

For at virksomhederne kan stå godt rustet til også at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, herunder de potentialer den grønne omstilling rummer i et globalt marked, øges behovet for, at virksomhedens medarbejdere kontinuerligt er på forkant med de arbejdsmiljømæssige udfordringer, som nye arbejdsopgaver indeholder. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, samt arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed. Arbejdsmiljørepræsentanten er derfor en vigtig ambassadør for medarbejdernes inddragelse i blandt andet den gennemgribende omstilling i at opnå nye ambitiøse klimamål.

I mindre virksomheder uden valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter vil det være naturligt at anvende den årlige arbejdsmiljødrøftelse mellem ledelse og medarbejdere til blandt andet at inddrage de nævnte arbejdsmiljømæssige udfordringer og i forlængelse heraf fastlægge, hvordan samarbejdet herom skal foregå i det kommende år.

I virksomheder med valgte medarbejderrepræsentanter i form af arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, vil det være naturligt, at der sker drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne ved dedikerede møder, ligesom der kan nedsættes udvalg eller arbejdsgrupper om særlige temaer.

Parterne er på baggrund af overenskomstrådets særlige arbejdsformer enige om, som forsøgsordning i overenskomstperioden, at anbefale, at der på virksomheder med arbejdsmiljørepræsentanter eller tillidsrepræsentanter, men uden arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg, etableres egentlige fora for dialog med deltagelse af ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Virksomheder, der ønsker hjælp til at oprette et sådan forum for dialog, kan få bistand hertil i organisationerne.

I virksomheder med arbejdsmiljøudvalg eller samarbejdsudvalg vil det være naturligt, at ledelse og medarbejderrepræsentanterne jævnligt drøfter grundlaget for et godt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med den grønne omstilling, nye teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.

Protokollat om organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag

Med henblik på at få strammet op på proceduren for behandling af sager om manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag for virksomheder omfattet af overenskomster indgået mellem 3F's Transportgruppe og Dansk Erhverv Arbejdsgiver, har parterne indgået følgende aftale:

Sagsbehandling i PensionDanmark

Inden en sag overleveres til organisationerne sender PensionDanmark to rykkere til virksomheden.

- Den første rykker sendes den 17. i måneden med en frist for betaling på tre dage, hvis virksomheden ikke senest den 10. i måneden har indberettet eller indbetalt pensionsbidrag
- Den anden rykker sendes den 26. i måneden med en ny frist på 3 dage, hvis virksomheden fortsat hverken har indbetalt pensionsbidrag eller indberettet, at man har nul ansatte

Hvis virksomheden inden ovennævnte frist indbetaler det skyldige pensionsbidrag eller indberetter, at man ikke har nogen ansatte, lukkes sagen hos PensionDanmark.

I modsat fald overleveres sagen til sagsbehandling i organisationerne.

Sagsbehandling i organisationerne

Fra 3F's Transportgruppe modtager Dansk Erhverv Arbejdsgiver en begæring om, hvilke virksomheder som ønskes sagsbehandlet, og samtidig aftales et organisationsmøde mellem parterne.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver orienterer skriftligt virksomheden om den foreliggende sag, og virksomheden pålægges at indbetale det skyldige pensionsbidrag med en frist på 14 dage, eller – hvis ingen ansatte er i virksomheden – at indberette nul ansatte.

Hvis virksomheden inden organisationsmødet indbetaler eventuelt skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, lukkes sagen og der sker ikke yderligere.

Hvis virksomheden, trods Dansk Erhverv Arbejdsgivers fornyede henvendelse, fortsat ikke indbetaler skyldige pensionsbidrag eller indberetter nul ansatte, overgår sagen til behandling på det aftalte organisationsmøde.

Betaling af bod

På organisationsmødet pålægges virksomheden at indbetale det skyldige beløb.

Virksomheden pålægges endvidere en bod, der i 1. gangs tilfælde udgør 17% af det skyldige beløb – dog minimum 1.000 kroner.

Bodsbeløbet stiger i 2. og 3. gangs tilfælde til henholdsvis 25% af det skyldige beløb – dog minimum 2.500 kroner og 33% af det skyldige beløb – dog minimum 5.000 kroner. Gentagelsestilfælde opgøres indenfor en løbende periode på 36 måneder.

Hvis virksomheden ikke har ansatte, men har undladt at indberette dette, pålægges virksomheden at indberette nul ansatte.

Referaterne fra møderne udformes med henblik på, at 3F's Transportgruppe kan inddrive skyldige pensionsbidrag og eventuel bod direkte ved inkasso.

Sagen slutter, når virksomheden har betalt det manglende pensionsbidrag samt indbetalt den pålagte bod.

Sager, i hvilke der ikke indgås forlig, kan videreføres til fællesmøde.

Parterne er enige om, at det påhviler PensionDanmark at informere virksomhederne om den bodsmæssige konsekvens af fortsat undladelse eller forsinkelse af

indbetaling og/eller indberetning til PensionDanmark. Dansk Erhverv Arbejdsgiver udarbejder en tekst, som PensionDanmark skal anvende som led i rykkerproceduren.

Aftalen træder i kraft fra og med pensionsindbetalinger for oktober 2014. Dog træder PensionDanmarks forpligtelse til at oplyse virksomhederne om de bodsmæssige forpligtelser først i kraft, når PensionDanmark har implementeret deres nye system. PensionDanmark giver parterne besked, så snart det sker.

Protokollat om natarbejde

NFA's anbefalinger om natarbejde er følgende:

Højst 3 nattevagter i træk
Højst 9 timers vagter
Mindst 11 timer mellem 2 nattevagter
Gravide har højst 1 nattevagt om ugen.

En række overenskomstparter, hvor der fast forekommer natarbejde, har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2023 indgået aftaler om tilrettelæggelse m.v. af arbejdet i forhold til anbefalingerne. DA og FH vil i overenskomstperioden arbejde for at anbefalingerne implementeres, således at de bliver bredt ud til andre områder, herunder også ikke overenskomstdækkede virksomheder, hvor der forekommer fast natarbejde.

DA og FH er endvidere enige om at anbefale regeringen, at lønmodtagere, der arbejder om natten, tilbydes den nødvendige screening for forskellige kræftformer relateret til deres arbejde om natten.

DA og FH er enige om at anbefale, at der forskes mere i natarbejde og i forhold relateret til natarbejde, bl.a. hvordan skift fra natarbejde til aften og morgen arbejde påvirker helbred og work-life balance. Forskning bør være anvendelsesorienteret og dermed tage højde for, at forskellige dele af arbejdsmarkedet har forskellige mønstre, forudsætninger mv.

Protokollat om fravigelse af 48-timers-reglen

DA og FH har i lyset af EU-Domstolens praksis drøftet arbejdstidsreguleringen i dansk ret og de kollektive af taler på DA/FH-området.

Det er hovedorganisationens fælles opfattelse, at retsudviklingen på udvalgte punkter bør afspejles i dansk ret og i de kollektive overenskomster.

Parterne ville i overenskomstperioden fortsætte drøftelserne, herunder i regi af den arbejdsgruppe, som er nedsat af Implementeringsudvalget, med henblik på at opnå en fælles forståelse af de nødvendige tilpasninger.

DA og FH har i den forbindelse noteret sig, at et flertal af EU's medlemslande har indført mulighed for at fravige arbejdsdirektivets betingelser om, at man maksimalt kan arbejde 48 timer i gennemsnit over en referenceperiode (opt-out).

DA og FH vil i udvalgsarbejdet analysere mulighederne for at udvalgte brancher i Danmark også kan fravige arbejdstidslovens regler om maksimalt 48 timers arbejde om ugen i gennemsnit over en referenceperiode på 4 måneder.

DA og FH er samtidig enige om, at en evt. opt-out regel ikke har til hensigt at forøge den effektive arbejdstid for medarbejdere på rådgivningsvagter.

Lærlingeoverenskomst

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for

TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

og

3F Fagligt Fælles Forbund,

Transportgruppen

vedrørende

lærlinge inden for landtransportområdet

2025 – 2028

§ 1. Gyldighedsområde

Denne aftale gælder for lærlinge i virksomheder, der gennemfører en af transport- og logistikrådets erhvervsuddannelser, eller anden hermed ligestillet uddannelse, som er godkendt af organisationerne.

§ 2. Lokalt samarbejde

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes, eller af ledelsen og tillidsrepræsentanten. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan 3F's lokalafdeling medvirke ved sagens behandling. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i [Lov om erhvervsuddannelse](#).

§ 3. Organisationernes påtaleret

Klager over mangelfuld uddannelse forelægges for områdets faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i [Lov om Erhvervsuddannelse](#) og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

§ 4. Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale arbejdstid, herunder den måde hvorpå transporterne tilrettelægges, afbrydes og lignende, er den samme, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 5. Arbejde i holddrift

For elever gælder de samme regler og tillæg for [arbejde i holddrift](#), som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 6. Mødepligt under skoleophold

Lærlingene er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen. Lærlingene har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfrie dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

Under skoleferier, f.eks. i forbindelse med jul, påske og pinse, har eleverne, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

§ 7. Uddannelsesforhold

Stk. 1. Skoleforberedelse

Lærlingene skal, i de perioder hvor de deltager i undervisningen på skole, forberede sig uden for skoletiden i den udstrækning det er nødvendigt for at kunne gennemføre undervisningen på tilfredsstillende måde.

Stk. 2. Uddannelsesevaluering

Lærlingen har ret til en samtale med arbejdsgiveren og den uddannelsesansvarlige før hver skoleperiode påbegyndes. Her evalueres i fællesskab den forudgående skole- og praktikperiode mv.

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Aflønning:			
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 115,14	kr. 119,17	kr. 123,34
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 102,17	kr. 105,75	kr. 109,45
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 90,54	kr. 93,71	kr. 96,99

For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendep prøve for forudgående trin:

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Aflønning:			
På disponentspecialet, sidste uddannelsesstrin betales:	kr. 122,16	kr. 126,43	kr. 130,86

Stk. 2. Satsindplacering

Ved lønindplacering af lærlinge der har indgået uddannelsesaftale med virksomheden om delkompetenceforløb eller afstigningsforløb i henhold til [Erhvervsuddannelsesloven](#), tages der udgangspunkt i, hvordan lærlingen skulle have været

indplaceret ved et forløb afsluttende med sædvanlig svendep prøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

Stk. 3. EUD-lærlinge

EUD-lærlinge, der er omfattet af [Dagrenovationsoverenskomsten](#) og Lærlingeoverenskomsten, og som udfører akkordarbejde af samme karakter og omfang, som virksomhedens øvrige medarbejdere, aflønnes med lærlingeløn samt et akkordtillæg, der udgør forskellen mellem overudbæringssatsen og normaludbæringssatsen, jf. [Dagrenovationsoverenskomsten](#), § 4 i [Transportoverenskomsten](#) mellem DTLs arbejds giverforening og 3F's Transportgruppe.

Stk. 4. Voksenlærlinge

Voksenlærlinge på erhvervsuddannelser til og med faglært niveau

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AUB-reglerne for voksenlærlinge. Det er tillige et krav, at lærlingen har mindst 1 års relevant erhvervserfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkorting, der er i bekendtgørelsen om den pågældende uddannelse.

Voksenlærlinge aflønnes i lærekontraktperioden med sædvanlig overenskomstmæssig løn som øvrige medarbejdere inden for pågældende overenskomstmåde. "Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid.

Voksenlærlinge på disponentspecialet

For voksenlærlinge på disponentspecialet, hvor uddannelsesaftalen er indgået efter den 1. juli 2025, aflønnes med nedenstående satser.

Det er en forudsætning for denne aflønning, at uddannelsesaftalen ikke etableres som et tillæg til en eksisterende uddannelsesaftale, og at lærlingen har været i et ansættelsesforhold mellem afslutningen af den adgangsgivende erhvervsuddannelse (til faglært niveau) og indgåelsen af uddannelsesaftalen for disponentspecialet af mindst et års varighed. Dette indebærer, at uddannelsesaftalen er indgået som en selvstændig aftale.

Samme lønsats anvendes for en voksenlærling på disponentspecialet, hvor erhvervsuddannelsen til faglært niveau er påbegyndt som voksenlærling, jf. selv om voksenlærlingen ikke har været i et ansættelsesforhold af mindst et års varighed, som beskrevet ovenfor.

Aflønning, kr. pr. time	1. juli 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
Voksenlærlinge på disponentspecialet, betales	kr. 161,00	kr. 165,75	kr. 170,25

Hvis voksenlærlingen på disponentspecialet undtagelsesvist udfører andet arbejde, aflønnes disse timer iht. overenskomstens særlige bestemmelser for det pågældende arbejde.

Øvrige vilkår

Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den ”sædvanlige overenskomstmæssige løn” i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom.

For disse medarbejdere gælder i øvrigt, at de efter uddannelsen indtræder i virksomheden med de samme rettigheder som før påbegyndelsen af voksenlærningeforløbet, medmindre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør med overenskomstmæssigt varsel.

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærningeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomstens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

Stk. 5. Svendeprøvegebyr og udgifter til studierejse mv.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler mv. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 4.500. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Medlemmer af en af underskrevne arbejdsgiverorganisationer bør kunne få disse udgifter refunderet i de mellem parterne på området eksisterende uddannelsesfonde. Parterne er enige om, via deres indflydelse i de pågældende fondsbestyrelser, at medvirke til at sådanne refusionsordninger vedtages.

Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
EGU-elever aflønnes med:	kr. 79,57	kr. 82,36	kr. 85,24

Anmærkning: Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion fra [Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag \(AUB\)](#) for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge.

Stk. 7. Ret til årlig lønforhandling

Lærlinge har ret til en årlig lønforhandling. Lønforhandlingen gennemføres i første uge af marts måned.

Såfremt der er en valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, har lærlingen ret til dennes bistand i forbindelse med forhandlingen. Uenighed om lønfastsættelsen kan ikke behandles fagretligt.

§ 9. Arbejde på forskudt tid

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg, som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 10. Frihed/feriefridage

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage er de samme, som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuld lønsordning og holder fri på ovennævnte dage uden afkorting af den i § 8 anførte løn.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan pålægges overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

Stk. 2. Der udbetales tillæg til elever efter samme regler som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere.

Stk. 3. Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 4. Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg, jf. stk. 2, hvis overarbejdet varer mere end en halv time.

§ 12. Ferie

Stk. 1. Lærlinge er omfattet af [Ferielovens bestemmelser](#), herunder § 42 angående lærlinge.

Stk. 2. Feriegodtgørelse udgør 12,5% af den skattepligtige indkomst, jf. [Ferieloven](#).

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normal-lønnen i henhold til de i § 8 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

Stk. 3. Elever med uddannelsesaftale efter [Lov om erhvervsuddannelser](#) har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at uddannelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 4. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 5. Er uddannelsesforholdet begyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Stk. 6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i

angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.

§ 13. ATP

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16 år.

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 14. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, afspadsering og pension

Stk. 1. Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparring, pension og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

Stk. 3. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, skal, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

§ 15. Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin, som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til områdets overenskomst.

§ 16. Grænseoverskridende transporter

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til § 8. For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

1. maj 2025	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt pr. time	Døgnbetaling
Sidste år	kr. 27,19	kr. 24,87	kr. 52,06	kr. 1.249,32
Næstsidste år	kr. 21,97	kr. 24,87	kr. 46,84	kr. 1.124,27
Tredjesidste år	kr. 17,41	kr. 24,87	kr. 42,28	kr. 1.014,64

1. marts 2026	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt pr. time	Døgnbetaling
Sidste år	kr. 28,86	kr. 24,87	kr. 53,73	kr. 1.289,62
Næstsidste år	kr. 23,46	kr. 24,87	kr. 48,33	kr. 1.160,03
Tredjesidste år	kr. 18,73	kr. 24,87	kr. 43,60	kr. 1.046,33

1. marts 2027	Timeløn	Rejsegodtgørelse	I alt pr. time	Døgnbetaling
Sidste år	kr. 30,60	kr. 24,87	kr. 55,47	kr. 1.331,33
Næstsidste år	kr. 25,01	kr. 24,87	kr. 49,88	kr. 1.197,04
Tredjesidste år	kr. 20,09	kr. 24,87	kr. 44,96	kr. 1.079,13

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsmønstre. Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til § 8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af [rejsegodtgørelsen](#), der er omfattet af [Ligningsrådets regler](#) (p.t. kr. 597,00), jf. dog § 12, stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 17. Døgnbetaling – turistchauffører

1. marts 2025	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.297,00	kr. 109,09
Næstsidste år	kr. 1.169,00	kr. 100,12
Tredjesidste år	kr. 1.097,00	kr. 91,09
1. marts 2026	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.341,00	kr. 112,90
Næstsidste år	kr. 1.208,00	kr. 103,63
Tredjesidste år	kr. 1.134,00	kr. 94,28
1. marts 2027	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.385,00	kr. 116,86
Næstsidste år	kr. 1.247,00	kr. 107,25
Tredjesidste år	kr. 1.171,00	kr. 97,58

§ 18. Befordring

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til reglerne ved [Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag \(AUB\)](#).

§ 19. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2025 og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2028.

København, den 6. marts 2025

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening
Allan Jensen
Stephen Jespersen

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran



Transport

Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk

TA

Turistvognmændenes
Arbejdsgiverforening

**Turistvognmændenes
Arbejdsgiverforening**
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver

Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

3F-varenummer 3038

