

# OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

## Fællesoverenskomsten

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Fællesoverenskomsten for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen. Medmindre andet da aftales, bortfalder nærværende fornyelsesaftale.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

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

1. Protokollat om Elektroniske dokumenter
2. Protokollat om Regler for behandling af faglig strid
3. Protokollat om Modernisering af lønsystemerne
4. Protokollat om Anciennitetskrav ved sygdom
5. Protokollat om Udvalgsarbejde i overenskomstperioden
6. Protokollat om Tillidsrepræsentanter
7. Protokollat om Uddannelse til havnearbejdere
8. Protokollat om Lønforhold for lærlinge og voksenlærlinge §§ 8 og 10
9. Protokollat om Arbejdstid
10. Protokollat om Ændringer af løn og satser
11. Protokollat om Forældreorlov
12. Protokollat om Pension og alder
13. Protokollat om Løndumping
14. Protokollat om Lønoplysninger
15. Protokollat om Oprettelse af udvalg for uddannelse
16. Protokollat om Pension til lærlinge
17. Protokollat om Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne
18. Protokollat om Seniorordning
19. Protokollat om Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

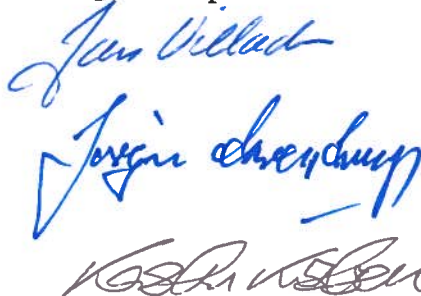
København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



Handwritten signatures of representatives for DI Overenskomst II v / DI.

For 3F Transport



Handwritten signatures of representatives for 3F Transport.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Elektroniske dokumenter

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

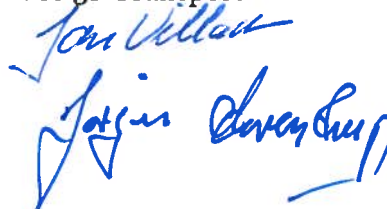
Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Regler for behandling af faglig strid

I Fællesoverenskomstens bilag 7, "Behandling af faglig strid mellem DIO II og 3F", jf. § 24, er aftalt følgende ændringer:

I overskriften ændres "DIO II" til "DI" og "3F" ændres til "3F Transport".

I stk. 1. Lokal forhandling, erstattes første afsnit, sidste punktum af følgende:

*"Forhandlingerne gennemføres hurtigst muligt."*

I stk. 1. Lokal forhandling, andet afsnit, tilføjes et nyt punktum:

*"Forhandlingerne gennemføres så vidt muligt senest 3 uger efter, en af parterne har anmodet om møde".*

I stk. 2. Mæglingsmøde, tilføjes efter afsnit 5:

*"I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales."*

I stk. 3. Faglig voldgift, indsættes efter tredje afsnit følgende nye afsnit:

*"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."*

I stk. 3. Faglig voldgift, afsnit 8, ændres "og modparten" til "med kopi til modparten".

Stk. 3. Faglig voldgift, afsnit 10, erstattes af følgende afsnit:

*"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."*

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

P R O T O K O L L A T

om

**Modernisering af lønsystemerne**

Overenskomstparterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde med henblik på en modernisering af de eksisterende lønsystemer i overenskomsterne indgået mellem DI og 3F Transport.

På den baggrund nedsættes et udvalg, der har til opgave at udarbejde forslag til en modernisering af lønsystemerne.

Formålet med lønsystemerne er, med udgangspunkt i de eksisterende principper, herunder muligheden for at indføre produktivitetsfremmende lønsystemer, at videreudvikle en klar og gennemskuelig lønstruktur, der bedst muligt sikrer en sammenhæng mellem den enkeltes løn, dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

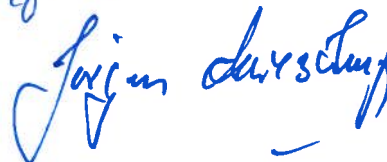
Udvalget skal bl.a. se på hele tillægsstrukturen. Udvalget skal påbegynde sit arbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen og afleverer en rapport over sit arbejde senest ved udgangen af 2012.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



**FÆLLESOVERENSKOMST**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012**

**Nr. 4**

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Anciennitetskrav ved sygdom**

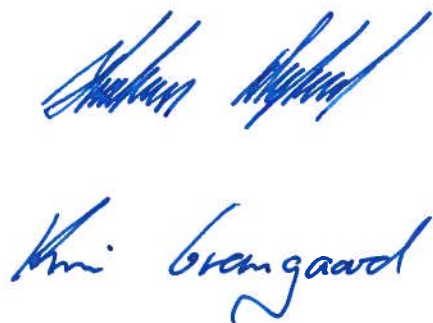
I Fællesoverenskomstens § 17, stk. 1, 1. afsnit ændres 9 måneders anciennitet til 6 måneders anciennitet.

Resten af Fællesoverenskomstens § 17 er uforandret.

Ændringen træder i kraft med virkning fra den 1. maj 2013.

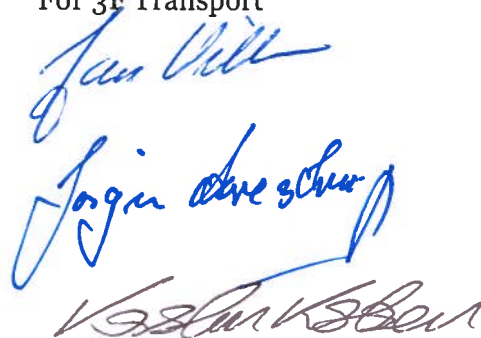
København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



Two handwritten signatures in blue ink. The top signature is 'Mikael Mikkelsen' and the bottom signature is 'Kimi Brønggaard'.

For 3F Transport



Three handwritten signatures in blue ink. The top signature is 'Jan Vill' and the bottom two are 'Jørgen Østergaard' and 'Vestergaard'.

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Udvalgsarbejde i overenskomstperioden

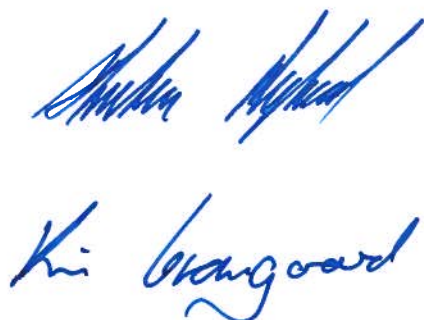
I overenskomsterne mellem DI og 3F Transport er der i mange af de generelle bestemmelser og ofte af historiske årsager forskelle i de tværgående reglers udformning.

Med henblik på i videst muligt omfang at tilvejebringe ensartede tværgående regler bl.a. vedrørende arbejdstid i parternes overenskomster er der enighed om, at der i den kommende overenskomstperiode iværksættes et udredningsarbejde. Udredningsarbejdet har til formål, at der ved næste overenskomstforhandling kan indgås aftale om ensartede tværgående regler, der kan afløse de nuværende regler i parternes overenskomster.

Udvalget skal påbegynde sit arbejde umiddelbart efter overenskomstforhandlingerne og aflevere en rapport over sit arbejde senest ved udgangen af 2012.

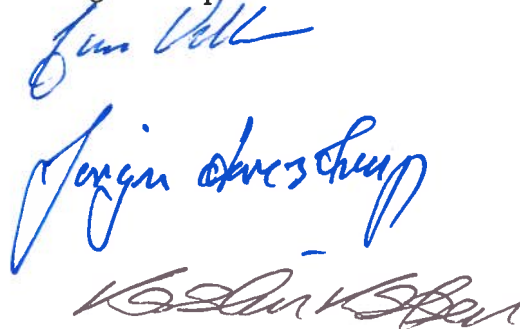
København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



Steen Mikkelsen  
Kai Branggaard

For 3F Transport



Jan Velt  
Jens Christensen  
Keld Jensen

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om følgende fælles forståelse af Fællesoverenskomstens § 25, stk. 7 og 8:

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

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

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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

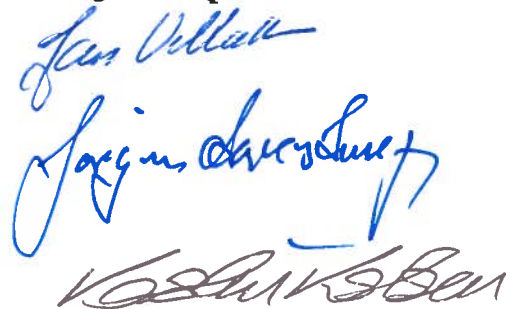
København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



Handwritten signatures in blue ink for DI Overenskomst II v / DI. The signatures are written in a cursive style. One signature is clearly legible as 'Ni Langgaard'.

For 3F Transport



Handwritten signatures in blue ink for 3F Transport. The signatures are written in a cursive style. One signature is clearly legible as 'Kasper Vibe'.

PROTOKOLLAT

om

Uddannelse til havnearbejdere

I Fællesoverenskomstens særlige bestemmelser for havnearbejdere indsættes en ny bestemmelse som § 13 med følgende formulering:

**”§ 13**

*Til havnearbejdere med 1400 timers beskæftigelse under Fællesoverenskomstens særlige bestemmelser om havnearbejdere eller de dertil knyttede lokale overenskomster, gives der ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse efter bestemmelsen om kompetenceudvikling i § 30 i Fællesoverenskomst, Almindelige bestemmelser.*

*Tilskud søges igennem den virksomhed, der sidst har beskæftiget havnearbejderen på ansøgningstidspunktet.”*

I Fællesoverenskomstens § 30 indsættes følgende fodnote:


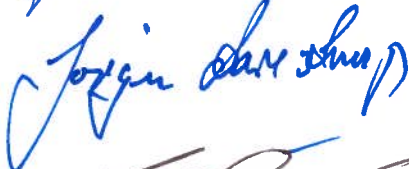

*”\*)Reglerne om kompetenceudvikling for havnearbejdere, der daglig uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder anciennitetskravet er fortsat gældende.”*

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI


For 3F Transport



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

om

## Lønforhold for lærlinge og voksenlærlinge (§§8 og 10)

De nuværende § 8 og § 10 erstattes med ny § 8, herefter bliver § 11-20 ny § 10-19.

Ny § 8 affattes således:

*”§ 8 Lønforhold*

*Stk. 1 Lærlinge (erhvervsuddannelseselever) aflønnes efter nedenstående sats-  
ser:*

|   | <i>1. marts<br/>2012</i> | <i>1. marts<br/>2013</i> |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <i>I det sidste år af lærekon-<br/>traktperioden betales:</i>       | <i>kr. 85,50</i>         | <i>kr. 87,43</i>         |
| <i>I det næstsidste år af lærekon-<br/>traktperioden betales:</i>   | <i>kr. 75,87</i>         | <i>kr. 77,58</i>         |
| <i>I det tredjesidste år af lære-<br/>kontraktperioden betales:</i> | <i>kr. 67,25</i>         | <i>kr. 68,76</i>         |

*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 Voksenlærlinge*

*Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år og er omfattet af AER-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 overenskomstområde. ”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.*

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 voksenlærlingeforløbet, medmindre ansættelsesforholdet forinden er bragt til ophør med overenskomstmæssigt varsel.

Uddannelsestiden ved særligt tilrettelagte voksenlærlingeforløb medregnes i enhver henseende i henhold til overenskomststestens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

**Stk. 4 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 3.500 kr. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Parterne er enige om, at 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.

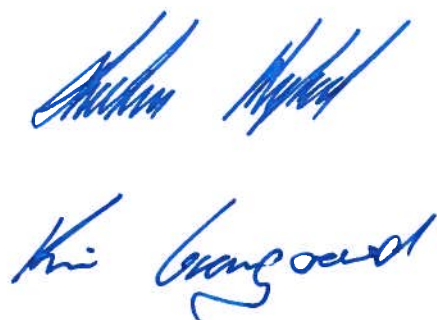
**Stk. 5 Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)**

|                         | 1. marts<br>2012 | 1. marts<br>2013 |
|-------------------------|------------------|------------------|
| EGU-elever aflønnes med | kr. 59,09        | kr. 60,42        |

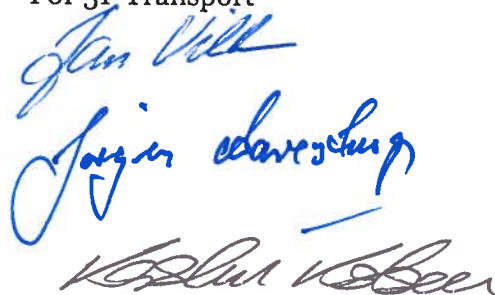
Anm.: Bestemmelserne om løn for voksenlærlinge har som forudsætning, at virksomheden har mulighed for at modtage lønrefusion i h.t. AER-reglerne for den pågældende voksenlærling, og at denne sats ikke reduceres eller bortfalder. Såfremt dette sker, genforhandles lønbestemmelserne vedr. voksenlærlinge."

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Arbejdstid

Fællesoverenskomstens § 1, stk. 2 og stk. 3 erstattes af følgende tekst:

**Stk. 2.** Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage og således, at ingen arbejdsdag er under 7 timer.

Hvis særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer, jf. i øvrigt stk. 1 i bilag 2 om særlig arbejdstidstilrettelægning.

**Stk. 3.** Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 06.00 og kl. 12.30 om lørdagen. På virksomheder, som driver detailsalg fra butikker, f.eks. trælastere, byggemarkeder, drive-in lagre og it-handelslagre, kan arbejdstiden om lørdagen med virkning fra den 1. juni 2012 dog lægges mellem kl. 06.00 og kl. 14.00.

Pr. 1. februar 2014 erstattes ovennævnte stk. 3 af følgende:

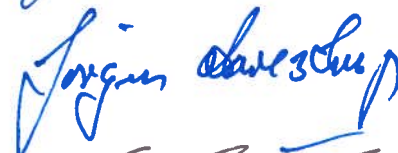
**Stk. 3.** Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 06.00 og kl. 14.00 om lørdagen.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



## FÆLLESOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

Nr. 10

### PROTOKOLLAT

om

#### Ændringer af løn og satser

#### § 4. Forskudt tid

Morgensatsen forhøjes til kr. 37,80 pr. 1. marts 2012 og kr. 38,35 pr. 1. marts 2013.

Aftensatsen forhøjes til kr. 32,15 pr. 1. marts 2012 og kr. 32,60 pr. 1. marts 2013.

Natsatsen forhøjes til kr. 73,00 pr. 1. marts 2012 og kr. 74,05 pr. 1. marts 2013.

#### § 5. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør

pr. 1. marts 2012 kr. 111,30

pr. 1. marts 2013 kr. 113,15

#### Bilag 18. Tillæg til Fællesoverenskomsten vedrørende offshorearbejde

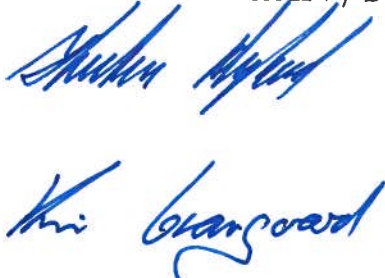
I § 3, stk. 2 forhøjes satsen til kr. 35,10 pr. 1. marts 2012 og kr. 35,60 pr. 1. marts 2013.

#### Fællesordning for arbejde i holddrift

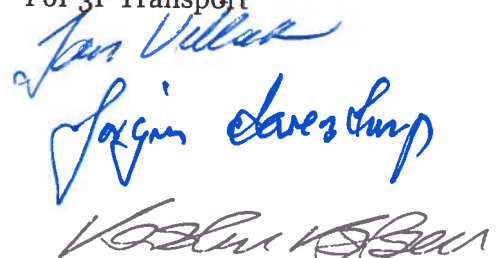
Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 1,4 pct. pr. 1. marts 2012 og med 1,4 pct. pr. 1. marts 2013.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



## FÆLLESOVERENSKOMST

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

Nr. 11

### PROTOKOLLAT

om

#### Forældreorlov

Parterne er enige om, at de nuværende stk. 3 og 3 a i Fællesoverenskomsten § 20 erstattes af følgende tekst:

*"Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.*

*Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.*

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

*Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen. Fravær og betaling for disse 3 uger kan deles mellem forældrene og forudsætter, at forældrene ikke samtidig er på orlov.*

*Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 140,00 pr. time.*

*De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.*

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

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

*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."*

Anmærkningen i Fællesoverenskomstens § 20, stk. 3 vedrørende forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov fastholdes som hidtil.

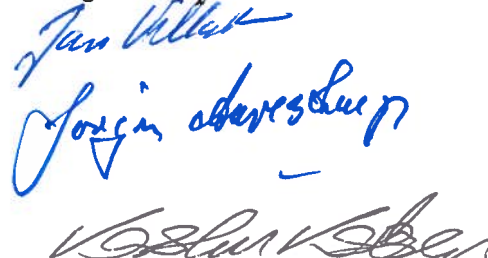
Ændringen træder i kraft med virkning fra den 1. juli 2012.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Pension og alder

I Fællesoverenskomstens § 22, 1. afsnit ændres 20 år til 18 år.

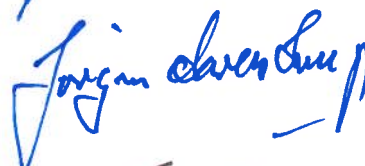
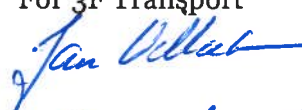
Ændringen træder i kraft med virkning fra den 1. maj 2012.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Løndumping

Parterne er enige om at gøre løndumpingbestemmelserne til en permanent del af overenskomsten med følgende ændringer:

I Fællesoverenskomsten § 28, stk. 4 erstattes 1. afsnit af følgende:

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

I Fællesoverenskomsten § 28, stk. 4 erstattes 3. afsnit af følgende:

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

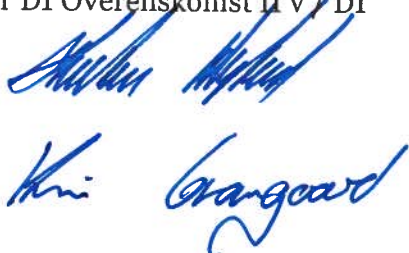
I Fællesoverenskomsten § 28, stk. 6 udgår 2. afsnit.

I Fællesoverenskomsten § 29 indsættes i stk. 1, efter 1. punktum:

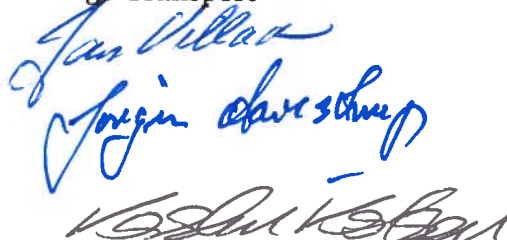
*”Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne”.*

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport



## OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

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

om

## Lønoplysninger

Parterne er enige om følgende angående anonymiseringskravet og fortrolighedskravet i Fællesoverenskomstens § 28:

**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.*

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

**Stk. 5. Fortrolighed**

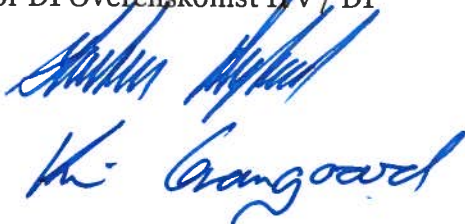
*De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig forhandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.*

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

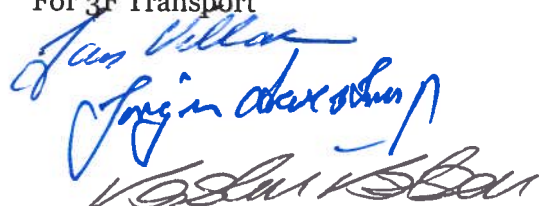
Der er derfor mellem parterne enighed om, at forstå fortrolighedsbestemmelsen således, at den ikke er til hinder for, at der informeres i generelle vendinger om verserende eller afsluttede sager, når oplysningerne har karakter af statistik o.l. og ikke angår konkrete lønoplysninger på en konkret virksomhed.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

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3F Transport





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

om

### Oprettelse af udvalg for uddannelse

Parterne er enige om i løbet af overenskomstperioden at etablere et Udvalg for Uddannelse. Udvalget skal arbejde for at styrke det lokale samarbejde med udgangspunkt i nedenstående rammer for arbejdet.

#### Udvalg for Uddannelse

**Formål:**

- Udvalget skal støtte oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne, herunder arbejdet med at sikre tidssvarende kompetencer til fælles gavn for både medarbejdere og virksomheder.

**Sammensætning:**

- Udvalget sammensættes af tre repræsentanter udpeget af DI og tre repræsentanter udpeget af 3F Transport. Formanden udpeges blandt DI's medlemmer, og næstformanden udpeges blandt 3F Transports medlemmer.
- Til støtte for udvalgets arbejde oprettes et sekretariat med en konsulent fra henholdsvis DI og 3F Transport.

**Sekretariatets opgaver:**

- Konsulenterne forbereder beslutningsgrundlag og formidler beslutninger for Uddannelsesudvalget.
- Konsulenterne kan bistå virksomhedernes samarbejdsudvalg (sekundært til-lidsrepræsentant/ledelse) i at styrke den lokale dialog om uddannelse samt bi-stå i arbejdet med at formulere uddannelsesplaner.
- Der udarbejdes kvartalsvise rapporter for udvalgets arbejde.

**Økonomi:**

Udgifter til den daglige drift og aftalte aktiviteter i øvrigt deles ligeligt mellem DI og 3F Transport.

Parterne er enige om at søge udgifterne til drift af udvalget afholdt inden for de fondsmidler, som opkræves overenskomstmæssigt.

Parterne er enige om, at etablering af et sekretariat samt etablering af de services, som tilby-des, vil skulle ske over en periode, som dog tilstræbes at blive så kort som mulig.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI

*Steffen Mikkelsen*  
*Mi Langvad*

For 3F Transport

*Jan Aik*  
*Jørgen Andersen*  
*Kasper Kisten*

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012

PROTOKOLLAT

om

Pension til lærlinge

I Lærlingeoverenskomstens § 15 erstattes stk. 1 af følgende:

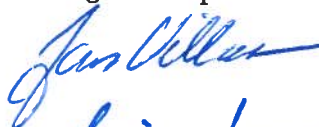

*"Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, børns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, pension og afspadsring er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne, dog skal lærlinge være fyldt 20 år for at blive omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning."*

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI

  
Ki. Brangøved

For 3F Transport

  
  
Vestm. København

**FÆLLESOVERENSKOMSTEN**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2012**

**Nr. 17**

**PROTOKOLLAT**

**om**



**Udvalgsarbejde angående styrket samarbejde på virksomhederne**

Parterne vil i overenskomstperioden nedsætte et udvalg, der skal drøfte mulighederne for at styrke tillidsrepræsentantinstitutionen og dermed samarbejdet mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne.




Udvalget skal påbegynde sit arbejde umiddelbart efter overenskomstforhandlingerne og aflevere en rapport over sit arbejde senest ved udgangen af 2012.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI

For 3F Transport

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Seniorordning**

I Fællesoverenskomsten indsættes en ny § 2 a med følgende ordlyd:

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 22, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 2, stk. 6.

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

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

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 2, stk. 6.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 2, stk. 3 og stk. 6.

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

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 2.”

Denne ordning kan indsættes i overenskomstteksten, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil DIO II kunne dække eventuelt tilgodehavende.

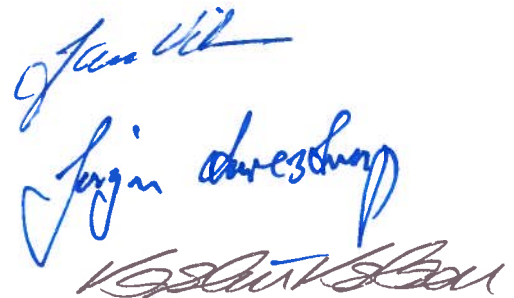
København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



Handwritten signatures in blue ink for DI Overenskomst II v / DI. The first signature is 'Steen Mikkelsen' and the second is 'Kimi Branggaard'.

For 3F Transport



Handwritten signatures in blue ink for 3F Transport. The first signature is 'Jens Vibe' and the second is 'Larsen Larsen'.

**P R O T O K O L L A T**

**om**

**Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden**

Parterne ønsker at styrke samarbejdet i virksomhederne om uddannelse. For at understrege dette ønske indføres i overenskomsten en ny § 30 og en ny § 30a med følgende ordlyd:

**”§ 30 Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden**

Parterne ønsker at styrke samarbejdet om uddannelse i virksomhederne mhp. at forbedre såvel medarbejdernes kompetencer som virksomhedernes konkurrencekraft. En styrket og mere systematisk dialog om kompetenceudvikling vil være et element i at sikre en 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 beskrives i § 30a, stk. 3-4 og stk. 7 medarbejderens ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 8, i forbindelse med deltagelse i uddannelse samt ret til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn i forbindelse med deltagelse i selvvalgt uddannelse, jf. stk. 6.”

**”§ 30a Kompetenceudvikling og Uddannelse**

**Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomhederne**

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.

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

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

**Stk. 2. Uddannelsesaktiviteter med støtte fra Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond (HTSK-fonden)**

HTSK-fonden kan yde støtte til kompetenceudvikling på både virksomhedens og medarbejderens foranledning inden for følgende lovregulerede aktiviteter:

- a. Individuel kompetencevurdering.

- b. Almen kvalificering på grundlæggende niveau i form af Forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning og dansk for indvandrere.

Midlerne kan anvendes til kompetenceudvikling, som sker efter planen mellem virksomhed og medarbejder i form af:

- c. Erhvervsrettede kurser på den med medarbejderen aftalte uddannelsesplan (dvs. en plan, som beskriver konkret(e) aktivitet(er), som kvalificerer medarbejderen, f.eks. en GVU-plan) omfattet af den til enhver tid aftalte "liste a over aftalt uddannelse" inden for maksimalt to uger pr. år.  
HTSK-fondens formular for uddannelsesplan skal anvendes.

Midlerne kan anvendes til selvvalgt uddannelse i form af:

- d. Kurser på den til enhver tid aftalte "liste b over selvvalgt uddannelse" inden for maksimalt to uger pr. år, jf. dog stk. 6.

Anvendelsen af midlerne fra HTSK-fonden til aktiviteter under pkt. c og d forudsætter, at medarbejderen har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

Midlerne kan anvendes til kursus i forbindelse med afskedigelse:

- e. Efter reglerne i stk. 7 pkt. b.

### **Stk. 3.** Medarbejderens ret til løn i forbindelse med kompetenceudvikling med støtte fra HTSK-fonden

En medarbejder, der deltager i kompetenceudvikling efter stk. 2 pkt. a-c modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn fra virksomheden, se stk. 8.

Virksomheden modtager herefter refusion fra HTSK-fonden i form af støtte til dækning af udgifterne til sædvanlig overenskomstmæssig løn fsva. aktiviteter efter stk. 2 pkt. a og b og op til 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn fsva. aktiviteter efter stk. 2 pkt. c. Det er dog en forudsætning for medarbejderens ret til løn efter disse punkter, at der er midler til rådighed i HTSK-fonden. Det er tillige en forudsætning, at virksomhedens udgifter (til 100 eller 85 pct. af sædvanlig overenskomstmæssig løn) dækkes gennem dette tilskud samt løntabsgodtgørelse, Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) eller VEU-godtgørelse eller anden offentlig støtteordning med samme niveau.

Virksomheden modtager fra HTSK-fonden støtte til dækning af kursusgebyr svarende til niveauet ved brug af AMU.

### **Stk. 4.** Medarbejderens ret til løn under uddannelse foranlediget af virksomheden

Medarbejdere, der deltager i uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning, modtager sædvanlig overenskomstmæssig løn, se stk. 8. Eventuel løntabsgodtgørelse, eksempelvis VEU-godtgørelse, tilfalder virksomheden.

### **Stk. 5.** Virksomhedens bidrag til HTSK-fonden

Virksomhedens bidrag til HTSK-fonden forhøjes pr. 1. april 2012 til kr. 780 pr. fuldtidsansat medarbejder.

Jf. bilag 13 for de nærmere retningslinjer.



## **Stk. 6. Ret til frihed under selvvalgt uddannelse**

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til, under fornødent hensyn til virksomhedens forhold, at holde indtil 2 ugers fri til deltagelse i selvvalgt uddannelse.

Medarbejderen har – såfremt der opnås støtte fra HTSK-fonden og VEU-godtgørelse/SVU til dækning af udgifterne herved – ret til op til 85 pct. af sædvanlig overenskomstløn under denne uddannelse, se stk. 8.

Det er yderligere et krav for at opnå denne støtte, at virksomheden ikke til medarbejderen supplerer den støtte, som opnås gennem HTSK-fonden og VEU-godtgørelsen/SVU.

### **Ret til akkumulering**

En medarbejder kan deltage i kompetenceudvikling under ovennævnte betingelser i maksimalt 2 uger pr. år. Dog har medarbejderen ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed ret til at akkumulere sin ret til kompetenceudvikling i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år).

En medarbejder har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår, så de ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling. Opsagte medarbejders rettigheder til uddannelse følger af stk. 7.

Jf. bilag 13 for de nærmere retningslinjer.

## **Stk. 7. Uddannelse i opsigelsesperioden**

a. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Disse to yderligere uger kan placeres inden for det samlede udvidede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt fire ugers kursus er gennemført inden for det samlede opsigelsesvarsel.

Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til yderligere to ugers uddannelse efter dette pkt. ønskes benyttet.

Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Virksomheden modtager støtte fra HTSK-fonden til udgifter til sædvanlig overenskomstløn for kursus efter pkt. b.

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

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

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

**Stk. 8. Definition 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.

Parterne er således enige om, at der skal udarbejdes to positivlister, "liste a med aftalt uddannelse" og "liste b med selvvalgt uddannelse", som beskriver uddannelsesmulighederne i henhold til § 30a, stk. 2 c og § 30a, stk. 2 d. Udgangspunktet for positivlisterne er, at "liste a med aftalt uddannelse" bl.a. indeholder visse lovpligtige uddannelser for branchen (p.t. lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører og ADR-repetitionskurser) og yderligere positivt opremser en række kurser med støtte. "Liste b med selvvalgt uddannelse" er bredere.

HTSK-bestyrelsen beslutter udformningen af positivlisterne, idet der skal være flertal med repræsentation fra begge parter i bestyrelsen for listerne. Bestyrelsen kan i enighed tilføje eller fjerne kurser fra listerne. På samme måde kan bestyrelsen beslutte at regulere niveauet for støtte efter § 30a. Der kan ikke udbetales støtte fra fonden, medmindre fonden har midler hertil.

Parterne er endvidere enige om, at bilag 13 skal gennemskrives under hensyntagen til, at der nu opereres med to positivlister.

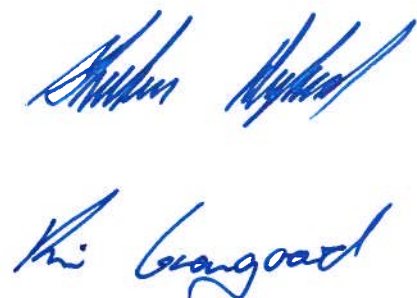
Endelig er parterne enige om at udarbejde en kort og enkel formular, der angiver de oplysninger en uddannelsesplan, jf. § 30a, stk. 2 pkt. c, som minimum skal indeholde.

Parterne er enige om i redaktionen af den nye overenskomst at drøfte mere hensigtsmæssige formuleringer mhp. at lette tilgængeligheden af teksten.

Ændringerne træder i kraft den 1. oktober 2012, jf. dog § 30a, stk. 5.

København, den 23. februar 2012

For DI Overenskomst II v / DI



For 3 F Transport

