

PROTOKOLLAT

om

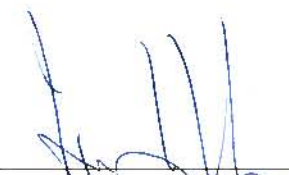
fornyelse af Turistoverenskomsten

Parterne er enige om, at fornyelsen af Turistoverenskomsten vil ske ved at implementere aftalerne fra overenskomstfornyelsen 2020 mellem Dansk Erhverv/TA og 3F Transport, således at overenskomsten indgås på identiske vilkår, med de redaktionelle rettelser dette måtte medføre.

Aftalen er indgået i forlængelse af de dags dato afholdte fælles forhandlinger mellem Dansk Erhverv, DI Overenskomst I og 3F Transport.

Aftalerne af dags dato fra fornyelsen af Turistoverenskomsten mellem Dansk Erhverv/TA og 3F Transport er vedlagt som bilag.

København, den 13. marts 2020


DI Overenskomst I v/DI
3F Transport

TURISTOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Turistoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

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 fornyelse af Turistoverenskomsten

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 13. marts 2020



DI Overenskomst I v/DI

3F Transport

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Landsoverenskomst for Turistbuschauffører mv. for en 3-årig periode.

Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden.

Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet samt godkendelse i 3F Transportgruppens kompetente forsamling.

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

1. Aftale om afholdelse af ferie i timer
2. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter
3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
4. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver
5. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver
6. Aftale om bedre mulighed for realkompetencevurdering
7. Aftale om bidrag til udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet
8. Aftale om håndtering af sager om optrapningsordninger af særligt opsparingsbidrag
9. Aftale om incitamentsmodel ved ansættelse på mindst 25 timer pr. uge
10. Aftale om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
11. Aftale om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder
12. Aftale om optrykning af optrykning af organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag
13. Aftale om organisationsaftale om forsøgsordning
14. Aftale om overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
15. Aftale om pension til lærlinge
16. Aftale om pensionsindbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen eller fyldt 60 år og modtager efterløn
17. Aftale om præcisering af regler for juleaftensdag og nytårsaftensdag
18. Aftale om præcisering af regler for sygdom og ukendt arbejdstid
19. Aftale om særlig opsparing
20. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
21. Aftale om øremærket forældreorlov
22. Organisationsaftale om afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
23. Organisationsaftale om databeskyttelse
24. Organisationsaftale om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning
25. Organisationsaftale om feriepengegarantiordning og feriefond for DEA

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

- 26. Organisationsaftale om initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
- 27. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
- 28. Aftale om lokalløn
- 29. Aftale om løn og opsigelse under sygdom
- 30. Aftale om løn til busstewardesser
- 31. Aftale om løn til lærlinge
- 32. Aftale om løn til O.S.T. chauffører
- 33. Aftale om løn til taxichauffører
- 34. Aftale om løn

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 9. marts 2020

3F Transportgruppen

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der, jf. Ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt § 23, stk. 15 i overenskomsten:

"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 forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

København, den 9. marts 2020

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

arbejds miljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter

Parterne er enige om, at arbejds miljørepræsentanterne skal have samme adgang til it- faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i overenskomstens § 10, stk. 16 med følgende ordlyd:

"Arbejds miljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it- faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 10, stk. 9, D"

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

arbejds miljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 10, stk. 16, indsættes følgende:

"Arbejds miljørepræsentanten 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 arbejds- miljølovens § 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 DEAs side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter overenskomstens § 10, stk. 15, indsættes følgende om arbejdsmiljørepræsentanters 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 arbejds- miljøarbejde 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."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

arbejds miljørepræsentanters tid til opgaver

Parterne er enige om arbejds miljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er på den baggrund enige om, at der i § 10, stk. 16 indsættes følgende om tid til arbejds miljørepræsentanters opgaver:

"Arbejds miljørepræsentanten 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 arbejds miljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

Om

Bedre mulighed for realkompetencevurdering

Overenskomstparterne er enige om, at det nuværende system til afklaring af medarbejdernes kompetencer i en række tilfælde opleves som tungt. Parterne er derfor enige om at udvide mulighederne for at gennemføre realkompetencevurdering for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder.

Parterne er enige om, at de allerede gennemførte realkompetencevurderinger opfylder nedenstående krav herom.

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i overenskomsten under Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse.

Nyt stk. 2:

"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 Pension-Danmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i Udviklings- og Samarbejdsfonden for transport og lagerområdet.

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."

Nyt stk. 4, pkt. A:

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

"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 pkt. A, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

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

Nyt stk. 4, pkt. C, tredje afsnit (tilpasset nyt pkt. A med to muligheder for realkompetencevurdering):

"For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra TLK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt 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/uddannelsesaktiviteter, 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 administratoren for TLK-fonden, som forudsætning for bevilling af støtte fra TLK-fonden."

Nyt stk. 4, pkt. C, næstsidste afsnit (sidste sætning er slettet efter praksis i TLK-fonden):

"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."

Herudover er parterne enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

bidrag til udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Parterne er enige om, at i protokollat om bidrag til udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet erstattes protokollatets 3. bulletpunkt med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime."

Det samme gælder § 25, stk. 3, næst sidste afsnit.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

håndtering af sager om optrapningsordninger af særlig opsparingsbidrag

Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrapningsordninger af særlig opsparingsbidrag på overenskomsten.

Optrapningsordning af særlig opsparingsbidrag omfattet af overenskomsten

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

København, den 9. marts 2020

3F Transport



13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

incitamentsmodel ved ansættelse på mindst 25 timer pr. uge

Parterne anerkender, at der er et behov for at skabe incitament for virksomhederne til at ansætte medarbejdere med et fast ugentligt timeantal. I den forbindelse er følgende aftalt:

§ 17, stk. 1 andet afsnit erstattes med følgende:

"Der afregnes mindst pr. ½ time.

Såfremt arbejdsgiveren garanterer min. 25 timers normalløn 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.

Såfremt arbejdsgiveren garanterer 37 timers normalløn pr. arbejdsuge, 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."

Der indsættes i afslutningen af overenskomstens § 2, stk. 2 følgende ordlyd:

- *"9 timer ved ansættelse på 37 timer pr. uge."*

Herudover indsættes der i overenskomstens § 2, stk. 4 et nyt afsnit efter andet afsnit med følgende ordlyd:

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

Herudover indsættes der et nyt § 2, stk. 6 med følgende ordlyd:

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

- a. Såfremt arbejdsgiveren garanterer chaufføren mindst 25 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 10 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår.
- b. Såfremt arbejdsgiveren garanterer chaufføren mindst 37 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 12 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår. Se eksempel i "Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid".

Såfremt der i en arbejdsuge falder en søgnehelligdag reduceres det aftalte timeantal forholds-mæssigt."

Herudover indsættes der i overenskomsten et nyt "Protokollat om ansættelse af medarbejdere med fast ugentlig arbejdstid" med følgende ordlyd:

"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 normaltimer 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. 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.*

Såfremt der garanteres mindst 25 normaltimer 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. femte minut i stedet for mindst pr. halve time."*

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Såfremt arbejdsgiveren garanterer chaufføren mindst 25 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 10 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår. Såfremt arbejdsgiveren garanterer chaufføren mindst 37 timer pr. uge, kan dette fraviges i op til 12 uger (inkl. ferie) pr. kalenderår. Såfremt der i en arbejdsuge falder en feriefridage eller en søgnehelldag reduceres det aftalte timeantal forholds- mæssigt.

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

Vognmanden aflønner herefter, eksempelvis i skoleferien, alene for den faktiske arbejdstid og ik- ke med garanti for 37 timer ugentligt."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes overenskomstens § 3, stk. 1, tredje afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 4, stk. 6."

Der er endvidere enighed om, at følgende nye bestemmelse tilføjes overenskomstens § 3, stk. 1, fjerde afsnit:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse 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."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indsættes et nyt "Protokollat om optrapning af særlig opsparing":

"Protokollat om optrapning af særlig opsparing

1. Nyoptagne medlemmer af DEA, 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 pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, stk. 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, stk. 6, fraregnet 2,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 6, fraregnet 2,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 6.
4. For så vidt angår de 2,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DEA kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DEAs meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DEA skal virksomheden indbetale 0,5%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 1%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 1,5%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.

5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing."*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående protokollat i overenskomsten, skal tages højde for, at der efter overenskomstens § 4, stk. 6 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

"Organisationsaftale om forståelsen af det nye Protokollat om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at overenskomstens protokollat om særlig opsparing skal forstås således:

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 2 pct., 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 2 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år."

Endvidere indsættes følgende i "Protokollat om optrapning af særlig opsparing":

"Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA og 3F's Transportgruppe efter begæring fra DEA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Parterne er enige om, at der i overenskomstens protokollat om bidrag til udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet indsættes et nyt afsnit med følgende ordlyd:

"Nyoptagne medlemmer af DEA kan kræve, at bidraget til udviklings- og samarbejdsfond for transport- og lagerområdet bortfalder det første år af medlemsskabet af DEA. Herefter betales normalt bidrag."

København, den 9. marts 2020

3F Transport


13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver


Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

**optrykning af organisationsaftale om håndtering af sager om
manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag**

Parterne er enige om, at "Organisationsaftale om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag" optrykkes i overenskomsten som nyt bilag til overenskomsten.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at overenskomstens protokollat om "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i protokollatet oplyste bestemmelser pr. 1. marts 2020, ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 9. marts 2020


3F Transport

13 MRS. 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes overenskomstens § 3, stk. 3:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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 pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 4, stk. 6.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

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."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

Pension til lærlinge

Parterne er enige om, at lærlinge omfattet af Lærlingeoverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening og 3F Transportgruppen vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Lærlingeoverenskomstens § 14, stk. 2.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i de relevante overenskomster for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for elever og lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til elever hhv. lærlinge.

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansiering af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4% hhv. 2% til 8% hhv. 4%, i alt 12%, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode, og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

Som følge heraf ændres Lærlingeoverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver/ TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening og 3F Transportgruppen vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet § 14 til:

"§ 14. Sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing, afspadsering og pension

Stk. 1

Lærlinges forhold i forbindelse med løn under sygdom og tilskadekomst, barns første sygedag, børns hospitalsindlæggelse, barsel, særlig opsparing og afspadsering er de samme, som er fastsat i hovedoverenskomsterne.

Stk. 2

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Lærlinge omfattes af pensionsordningen i hovedoverenskomsterne, når de fylder 18 år samt har opnået anciennitet efter hovedoverenskomstens regler.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i hovedoverenskomsterne.

Stk. 3

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, skal, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelse:

- Invaliddepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum
- Sundhedsordning

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4

Satsen i stk. 2, andet afsnit forhøjes til satserne i hovedoverenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden."

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 9. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

**pensionsindbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
eller fyldt 60 år og modtager efterløn**

Parterne er enige om, at teksten i overenskomstens § 18, 4. punkt erstattes af følgende ordlyd:

"Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsættes (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Arbejdsgiverbidraget, der udbetales som løn, er ikke feriepengeberettiget. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Følgende ordlyd i nuværende § 18, 4. punkt, 2. punktum bibeholdes således:

Det samme gælder for chauffører, der er fyldt 60 år og modtager efterløn, oppebærer pension efter Lov om social pension eller alders- og invalidepension."

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

præcisering af regler for Juleaftensdag og Nytårsaftensdag

Det er aftalt, at § 3, stk 4 erstattes med følgende § 3 stk. 4, litra a og b:

"Stk. 4

a. Juleaftensdag og Nytårsaftensdag – ugelønnede og månedslønnede

Juleaftens 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.

b. Juleaftensdag og Nytårsaftensdag – timelønnede

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

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

præcisering af regler for sygdom og ukendt arbejdstid

Det er aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i overenskomstens § 24, stk. 2, efter 8. afsnit med følgende ordlyd:

"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."

København, den 9. marts 2020



3F Transport

13 MRS. 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i overenskomstens § 4, stk. 6 ændres til følgende ordlyd:

" § 4, stk. 6. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 2,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 3,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 4,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 5,0% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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

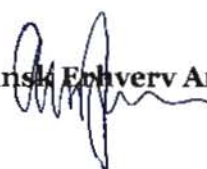
- Midler på særlig opsparing ud over 2 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*
- For så vidt angår de 2 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt vedfratræden.*

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 gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb."

København, den 9. marts 2020


3F Transport
13 MRS. 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i overenskomst Protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse til overenskomstens § 22, stk. 7. Der er enighed om følgende nye § 22, stk. 7 (som dermed rummer den eksisterende § 22, stk. 7, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse, stk. 4, pkt. E), og at stk. 4, pkt. E i protokollat om kompetenceudvikling og uddannelse derfor udgår:

”1.

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

2.

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 § 36, stk. 4 A, pkt. 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.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

3.

a. 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.

b. 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."

I protokollat om kompetenceudvikling, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

"Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af § 22, stk. 7."

I protokollat om kompetenceudvikling, stk. 6, ændres henvisningen, så andet afsnit får følgende ordlyd:

"Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 22, stk. 7, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvare udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3."

Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

Det forudsætter, at der sker tilpasning i det administrative system om ansøgning og udbetaling af støtte.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

København, den 9. marts 2020


3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale om øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at overenskomstens § 24, stk. 4, efter sidste afsnit tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 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."

København, den 9. marts 2020

3F Transport


Dansk Erhverv Arbejdsgiver


13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

Parterne har i flere sammenhænge drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde. Tilsvarende har parterne i en række sammenhænge drøftet mulighederne for en øget arbejdstidsfleksibilitet i forhold til overenskomstrammerne i dag. Emnerne er væsentlige for såvel virksomheder som medarbejdere.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes fælles udvalgsarbejder, på de respektive overenskomstområder, som har til formål at afdække udviklingen i forskellige arbejdsformer og virksomhedernes og medarbejdernes oplevelse af arbejdstidsregler.

Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 et udvalg på overenskomsten for turistbuschauffører m.v. Udvalget kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra branchen. Der udarbejdes et kommissorium for udvalgsarbejdet, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen, ligesom der er enighed om, at der kan søges om støtte til sådanne projekter i Udviklings- og Samarbejdsfonden for transport- og lagerområdet.

Udvalget skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes i Turistvognmændenes arbejdsgiverforening, landsklubber og parternes organisationsudvalg forinden overenskomstfornyelsen 2023.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

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

København, den 9. marts 2020

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anviser nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Udvalget vil idets arbejde inddrage de erfaringer, der allerede er opnået fra andre overenskomster inden for DA's medlemsorganisationer

København, den 9. marts 2020

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

Feriepengegarantiordning og Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Parterne har i tilslutning til temaet administrative forenklinger drøftet den mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen gældende feriepengegarantiordning samt parternes feriefond, Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transportgruppen, som skal vurdere de tekniske og juridiske muligheder for, at virksomhederne kan vælge mellem anvendelse af feriepengegarantiordningen og indbetaling til FerieKonto, men således, at eventuelle uhævede feriemidler i alle tilfælde skal indbetales til Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Såfremt det er nødvendigt for at få afklaring over de lovmæssige muligheder, retter parterne i fællesskab henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond om mulighederne for at etablere ovennævnte ordning.

Parterne er endvidere enige om, at rette henvendelse til Arbejdsmarkedets Feriefond for at drøfte den fremtidige kontrol af indbetaling af uhævede feriemidler til Feriefonden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

København, den 9. marts 2020


3F Transportgruppen

13 MRS. 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden

Overenskomstfornyelsen 2017 indeholdt en nyskabelse i forhold til løndannelsen på normallønsområdet, da man etablerede adgangen til lokalt aftalt løn (lokalløn). Parterne har i en række sammenhænge i overenskomstperioden drøftet og konstateret en række barrierer for yderligere udbredelse af muligheden for lokalløn.

Parterne er derfor enige om, umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, at nedsætte et fælles udvalgsarbejde, der skal fremkomme med initiativer, der kan understøtte de lokale parter i forhold til etablering af lokalløn.

Udvalget har til opgave at udfærdige fælles lokallønsguides og -paradigmer for lokallønsmodeller, som kan stilles til rådighed for virksomheder og medarbejdere. I forhold til udbredelsen af det lokale kendskab til lokallønsmuligheder tilstræbes det også, at der i fællesskab afvikles overenskomsts specifikke workshops, hvor virksomheder og tillidsrepræsentanter inviteres.

Tilsvarende ønskes det, at udvalget initierer og systematiserer den tekniske bistand fra organisationerne i form af understøttende konsulenttjeneste. Udvalget har også til opgave at skabe retningslinjer for organisationsinvolvering, hvis lokale forhandlinger ikke forløber hensigtsmæssigt. For at fremme dette, bemyndiges Organisationsudvalget til at kunne indgå aftaler om eventuelle justeringer af overenskomstgrundlaget som forsøgsordning i overenskomstperioden.

Udvalget skal have færdiggjort udfærdigelsen af materiale til de lokale parter senest 1. september 2020.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

ORGANISATIONSAFTALE

om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

Parterne er enige om, at der som nyt protokollat i overenskomst indsættes følgende:

"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.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

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 overenskomstmrådets 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."

København, den 9. marts 2020


3F Transport
13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale om lokalløn

Parterne er enige om, at overenskomstens § 4, stk. 4a, 1. afsnit, erstattes med følgende:

"Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time

Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time

Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time"

Som nyt § 4, stk. 4, 5. afsnit indsættes følgende:

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

København, den 9. marts 2020


3F Transport

13 MRS. 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

løn og opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at overenskomstens § 24, stk. 2, andet afsnit, første punktum ændres til følgende:

"Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværdsdag"

Parterne er endvidere enige om, at overenskomstens § 22 tilføjes som et nyt stk. 6 med følgende tekst:

"Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, dog bortset fra medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår, 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.

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 varslingsm.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang."

Nuværende § 22, stk. 6 og 7 ændres til stk. 7 og 8.

København, den 9. marts 2020


3F Transport


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening**Aftale****om****løn til busstewardesser****§ 5, stk. 2 – Busstewardesser:**Aflønning kr./time

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
Garantibetaling:	992,87 kr.	1.025,67 kr.	1.057,96 kr.
Resterende timer:	36,99 kr.	38,36 kr.	39,71 kr.

§ 5, stk. 4: Det arbejdstidsbestemte tillæg er uændret**København, den 9. marts 2020**
3F Transport**13 MRS. 2020**
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

løn til lærlinge

Parterne er enige om, at lønsatserne i Lærlingeoverenskomst mellem DEA og 3F Transportgruppen vedrørende lærlinge inden for landtransportområdet udgør følgende:

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
I det sidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 98,96	kr. 100,65	kr. 102,36
I det næstsidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 87,82	kr. 89,31	kr. 90,83
I det tredjesidste år af lærekontraktperioden betales:	kr. 77,82	kr. 79,14	kr. 80,49

Stk. 6. Elever på erhvervsgrunduddannelsen (EGU-elever)

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
EGU-elever aflønnes med:	kr. 68,39	kr. 69,56	kr. 70,74

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

§ 17. Døgnbetaling – turistchauffører

1. marts 2020	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.117,00	kr. 93,77
Næstsidste år	kr. 1.007,00	kr. 86,05
Tredjesidste år	kr. 945,00	kr. 78,31
1. marts 2021	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.136,00	kr. 95,36
Næstsidste år	kr. 1.024,00	kr. 87,51
Tredjesidste år	kr. 961,00	kr. 79,64
1. marts 2022	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 1.155,00	kr. 96,98
Næstsidste år	kr. 1.041,00	kr. 89,00
Tredjesidste år	kr. 977,00	kr. 81,00

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

løn til O.S.T. chauffører

§ 3, stk. 1 - Timeløn:

<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
155,40 kr.	158,60 kr.	161,75 kr.

§ 3, stk. 2 – Overarbejde:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
1. og 2. time:	35,56 kr.	36,13 kr.	36,71 kr.
3. time:	51,54 kr.	52,37 kr.	53,20 kr.
Derefter og fridage:	93,35 kr.	94,84 kr.	96,36 kr.

§ 3, stk. 3 - Forskudttid:

<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
35,56 kr.	36,13 kr.	36,71 kr.

§ 3, stk. 4 – Garantiløn:

<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
139,90 kr.	143,10 kr.	146,25 kr.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

13 MRS. 2020

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

løn til taxichauffører

§ 5, stk. 2 - Mindestbetalingen:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
Lønnen forhøjes til:	134,85 kr./t.	138,05 kr./t.	141,20 kr./t.

§ 6, stk. 1 - Timeløn:

Normallønssatsen pr. time hæves til:	139,85 kr. pr. 1. marts 2020
	143,05 kr. pr. 1. marts 2021
	146,20 kr. pr. 1. marts 2022

§ 6, stk. 2 - Overarbejde:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
1. og 2. time	34,35 kr.	34,90 kr.	35,46 kr.
3. time	49,75 kr.	50,55 kr.	51,36 kr.
Derefter og fridage	89,97 kr.	91,41 kr.	92,87 kr.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

Aftale

om

løn

§ 4, stk. 3 - Lønsatser:

Normallønssatsen pr. time forhøjes til:	3,20 kr. pr. 1. marts 2020
	3,20 kr. pr. 1. marts 2021
	3,15 kr. pr. 1. marts 2022

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
Timelønnen er:	147,75 kr.	150,95 kr.	154,10 kr.
Ugelønnen er:	5.466,75 kr.	5.585,15 kr.	5.701,70 kr.
Månedslønnen er:	23.688,76 kr.	24.201,81 kr.	24.706,85 kr.

§ 4, stk. 5: Det arbejdstidsbestemte tillæg er uændret

§ 5, stk. 1 – Overarbejdssatser:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
1. og 2. time:	35,56 kr.	36,13 kr.	36,71 kr.
3. time:	51,54 kr.	52,37 kr.	53,20 kr.
Derefter og fridage:	93,35 kr.	94,84 kr.	96,36 kr.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Overenskomsten for turistbuschauffører m.v.

3F Transport

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening

§ 6 - Døgnbetaling:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
Døgnbetaling uden afspadsering:	1.782,00 kr.	1.823,00 kr.	1.863,00 kr.
Faglærte:	1.845,00 kr.	1.886,00 kr.	1.926,00 kr.

§ 8, stk. 2 – Forskudt tid pr. time:

	<u>1. marts 2020</u>	<u>1. marts 2021</u>	<u>1. marts 2022</u>
	35,56 kr.	36,13 kr.	36,71 kr.

København, den 9. marts 2020

3F Transport

13 MRS. 2020

Dansk Erhverv Arbejdsgiver