

COPENHAGEN MALMÖ PORT AB

OVERENSKOMST
2014 – 2017

Indgået mellem

DI Overenskomst II (HTS Arbejdsgiverforeningen,
Hovedstadsområdet)

og

3F København

Vedrørende

Havnearbejde hos Copenhagen Malmö Port AB

DI nr. 794611



2014-2017

OVERENSKOMST

mellem

DI Overenskomst II (HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet)

og

3F København

vedrørende

Havnearbejde hos Copenhagen Malmö Port AB

DI nr. 794611

Indhold	Side	
§ 1.	Overenskomstens område	3
§ 2.	Ansættelsesforholdets etablering	3
§ 3.	Opsigelse	4
§ 4.	Fratrædelsesgodtgørelse	5
§ 5.	Arbejdstid	6
§ 6.	Frihed/Feriefridage	6
§ 7.	Holddrift	7
§ 8.	Spise- og hviletid	7
§ 9.	Overarbejde	7
§ 10.	Ferie	9
§ 11.	Løn	9
§ 12.	Lokale aftaler	9
§ 13.	Præstations- og varskotillæg	10
§ 14.	Mindstebetaling, timelønnede og rådighedstillæg	10
§ 15.	Særlig opsparring	10
§ 16.	Sygdom, ATP	11
§ 17.	Barsel - Fædreorlov	12
§ 18.	Barns 1. sygedag/Børns hospitalsindlæggelse	14
§ 19.	Definition af fuld løn	15
§ 20.	Lønudbetaling	15
§ 21.	Arbejdsforhold	15
§ 22.	Pension	16
§ 23.	Seniorordning	16
§ 24.	Kompetenceudvikling og uddannelse	17
§ 25.	Tillidsmandsregler	22
§ 26.	DA/LO Udviklingsfonden	22
§ 27.	Adgang til lønoplysninger	23
§ 28.	Underleverandører	25
§ 29.	Vikarbureauvikarer	26
§ 30.	Faglig strid	26
§ 31.	Overenskomstens varighed	26
Bilag 1	Bemandingsprotokollat	26
Bilag 2	Tillidsmandsregler	27
Bilag 3	Havne- og terminaluddannelsen	30
Bilag 4	Protokollat om social ansvarlighed	35
Bilag 5	Protokollat om forsøgsordninger	36
Bilag 6	Notesamling til overenskomsten	37
Bilag 7	Protokollat om kompetenceudviklingsfond	40
Bilag 8	Protokollat om deltid	44
Bilag 9	Protokollat om seniorpolitik	45
Bilag 10	Uddannelse	46
Bilag 11	Implementering af direktiv om vikararbejde	47
Bilag 12	Løndumping	48
Bilag 13	Ligeløn	51
Bilag 14	Natarbejde	54

§ 1. Overenskomstens område

1.
Overenskomsten er gældende for alt arbejde såvel om bord som i land hos Copenhagen Malmö Port AB.

2.
Tidligere overenskomstmæssige bestemmelser, samt bestemmelser, der mellem parterne har været stillet i bero eller er henlagt med klausul om evt. genoptagelse, skal inden nærværende overenskomst fornys første gang, bekræftes af begge parter for at kunne have gyldighed efter dette tidspunkt.

Eventuelle aftaler af forpligtende karakter mellem 3F København og DI Overenskomst II (HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet) eller mellem medlemmer af disse organisationer, herunder lokalt etablerede aftaler, skal tilsvarende bekræftes af begge parter.

§ 2. Ansættelsesforholdets etablering

1.
Antagelse af arbejdskraft til det i § 1, stk. 1, angivne arbejde sker i henhold til den mellem parterne indgåede aftale om ansættelsesforhold. Enhver således ansat arbejder er pligtig at udføre alt forefaldende arbejde omfattet af nærværende overenskomst.

2.
Antagelse af arbejdskraft kan ske som timelønnet arbejder.

3.
Ved ansættelse som timelønnet arbejder kan arbejdsforholdet såvel af arbejdsgiver som af arbejdstager bringes til ophør ved normal arbejdstids udløb eller til et overarbejdes afslutning.

4.
Arbejdskraften kan overføres til andet arbejde i CMP såvel ved afslutning af arbejdet som ved midlertidig afbrydelse heraf.

5.
Ved søgning af arbejdskraft er parterne enige om at anbefale den Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund tillagte adgang til parallelanvisning.

6.
Medarbejderne skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftale kvittere for modtagelsen.

§ 3. Opsigelse

1.

For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført, har været beskæftiget uafbrudt i CMP i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister:

Fra arbejdsgiverside:

Efter 1 års anciennitet 14 kalenderdages opsigelse

Efter 2 års anciennitet 28 kalenderdages opsigelse

Efter 5 års anciennitet 56 kalenderdages opsigelse

Fra arbejderside:

Efter 1 års anciennitet 7 kalenderdages opsigelse

Efter 2 års anciennitet 14 kalenderdages opsigelse

Efter 5 års anciennitet 14 kalenderdages opsigelse

2.

For arbejdere på fuldlønsordning gælder efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse hos vedkommende arbejdsgiver 7 dages opsigelsesvarsel indtil 1 års anciennitet er opnået.

3.

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, såfremt denne er meddelt virksomheden uden ugrundet ophold samt indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen bliver genansat på virksomheden.

4.

Opsigelsesvarslet bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og enhver force majeure. For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet ifalder den pågældende arbejder en bod, svarende til en uges løn.

Forbundet forpligter sig til at medvirke til, at sådanne beløb indkasseres.

5.

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

6.

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

§ 4. Fratrædelsesgodtgørelse

1.

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

2.

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

3.

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

4.

Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

5.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

§ 5. Arbejdstid

1.

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

2.

Den normale arbejdstid fastsættes mandag/fredag inden for kl. 06.00 til kl. 18.00.

3.

Den normale, daglige arbejdstid aftales mellem den/de enkelte havnearbejdere og arbejdsledelsen.

§ 5A Rejsetid og kørselsgodtgørelse

Hvor medarbejderen skal møde et andet sted end medarbejderens faste arbejdssted, betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – ud over lønnen jf. stk. 1 – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale.

§ 6. Frihed/Feriefridage

Friheden

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00, grundlovsdag fra kl. 12.00, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Betaling

Medarbejdere på fuldlønsordning:

Medarbejdere ansat på fuldlønsordning holder fri uden afkortning i time- eller månedslønnen.

Om 1. maj og grundlovsdag gælder følgende:

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag efter kl. 12.00 og betales da med højeste overtidssats. Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt, arbejdes igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Om juleaftensdag og nytårsaftensdag gælder følgende:

Friheden regnes fra kl. 07.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med højeste overtidssats.

Om feriefridage gælder følgende:

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

For fuldtidsbeskæftigede på 5 dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Hvis feriefridagene - begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte - ikke afholdes, har medarbejdere ansat i henhold til fuldlønsordning ret til at få udbetalt 7,4 nor-

maltimer pr. ikke afholdt feriefri dag. Tilsvarende gælder, hvis feriefri dagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst, barsel eller medarbejderens fratreden. Har disse medarbejdere afholdt flere feriefri dage, end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løntilgodehavende.

§ 7. Holddrift

1.
Fællesordning for arbejde i holddrift, som aftalt mellem 3F og DI, er en del af overenskomsten. Se særlig aftale om arbejde i holddrift.

2.
Ved lokal forhandling under organisationernes medvirken kan der træffes aftale om indførelse af forskudt arbejdstid. Den overenskomstmæssige overarbejdsbetaling danner grundlag for sådan forhandling.

§ 8. Spise- og hviletid

1.
Spise- og hviletid udgør 1/2 time pr. dag og lægges fra kl. 10.30 til kl. 11.00. Ændringer af placeringen af spise- og hviletid kan aftales lokalt.

Den normale arbejdstid er fra kl. 07.00 til kl. 15.00 mandag til torsdag inkl. og fra kl. 07.00 til kl. 14.30 fredag.

2.
Ved overarbejde skal der inden for hver 4 timers arbejde holdes 1/2 times spise- og hviletid. Spise- og hviletid under overarbejde aftales mellem den/de enkelte havnearbejdere og arbejdsledelsen.

3.
Spise- og hviletider aftales mellem den/de enkelte havnearbejdere og arbejdsledelsen.

§ 9. Overarbejde

1.
Arbejderne er pligtige til at udføre overarbejde, når sådant forlanges, men arbejdet kan ikke forlanges fortsat efter normal arbejdstids begyndelse næste dag.

2.
Den enkelte arbejder kan ved meddelelse til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant forlange sig fritaget for overarbejde den følgende dag og ved overførsel for samme dag. Såfremt overarbejde er nødvendigt som følge af en pludselig opstået og uforudset situation, er alle arbejdere uanset bestemmelsen i første punktum forpligtet til at udføre overarbejde.

3.
Når overarbejde kræves udført, skal dette meddeles vedkommende arbejdere inden kl. 12.00. Er dette ikke sket, og overarbejde alligevel skønnes nødvendigt, gives der hver af de arbejdere, der varskos hertil, betaling for en normaltime.

4.
Overarbejdets varighed kan fastsættes til et bestemt klokkeslæt, eller til skibet er færdigt eller lugen er færdig.
Såfremt varskoet overarbejde ændres inden for normal arbejdstid, ydes der arbejderne en normal timeløn pr. mand. Såfremt overarbejde aflyses og/eller omvarsles efter normal arbejdstids ophør, betales for afvarsling og/eller omvarsling 2 normaltimers løn med det overarbejdstillæg, der er gældende på tidspunktet for af- og/eller omvarslingen.

5.
Færdiggørelse af skib eller luge.
På hverdage (mandag - fredag) samt søn- og helligdage afsluttes overarbejde almindeligvis kl. 02.00, undtagelsesvis kl. 03.00.

På lørdage afsluttes overarbejde almindeligvis kl. 20.00, undtagelsesvis kl. 21.00.

Kun i presserende tilfælde, hvor et skib skal gøres færdigt, kan, efter aftale mellem alle parter, arbejdstiden forlænges til kl. 04.00 (22.00). Passagerskibe er dog undtagne fra denne regel, idet disse altid færdiggøres.

For arbejde, der fortrinsvis sker mekanisk, herunder containere, flats, Ro/Ro o.l. enheder kan der arbejdes kontinuerligt døgnet igennem.

6.
Ved arbejde uden for aftalt normal arbejdstid betales følgende tillæg:
a) Hverdage kl. 06.00 til den pågældendes normale arbejdstid: 50 %/1,5 afspadseringstime.

Når der har været arbejdet om morgenen i tiden mellem kl. 06.00 og den aftalte, normale arbejdstid, modregnes den brugte tid, således at summen af 1. sats overtimerne max. må udgøre 3 timer.

b) Hverdage første 3 arbejdstimer efter normal aftalt arbejdstids ophør samt om lørdagen fra
kl. 07.00: 50 %/1,5 afspadseringstime.

c) Derefter: 100 %/2 afspadseringstimer.

d) Søn- og helligdage: 100 %/2 afspadseringstimer.

7.
Afspadsering kan uden begrænsning aftales mellem den enkelte arbejder og arbejdsledelsen. Afspadsering kan af arbejdsgiveren tilrettelægges med 3 dages varsel for afspadsering af hele dage.

§ 10. Ferie

Der ydes ferie i henhold til den til enhver tid gældende ferielov, idet den mellem DI og 3F til enhver tid bestående særlige ferieordning er gældende.

§11. Løn

1.

For den tid, arbejderen stiller sin arbejdskraft til rådighed på arbejdspladsen, afregnes med timeløn.

2.

Normaltimelønnen udgør pr. 1. marts 2014 kr. 117,60, pr. 1. marts 2015 kr. 119,85 og pr. 1. marts 2016 kr. 122,25.

Ovennævnte satser er inklusive aftalte tillæg til timelønnen.

3.

Hvor der anvendes 14 dages løn, beregnes denne som 74 gange normaltimelønnen, med fradrag for søgnehellidags- og sygdomsfravær. Hvor der anvendes månedsløn, beregnes denne som 160,33 gange normaltimelønnen, med fradrag for søgnehellidags- og sygdomsfravær.

4.

Løn kan afregnes i mindst 1/4 timer.

5.

Som kompensation for udvidelse af dagarbejdstiden med en time - fra kl. 07.00 til kl. 06.00 – betales et særligt arbejdstidstillæg på 1,05 kr. pr. time.

6.

Medarbejdere, der er i besiddelse af erhvervsuddannelsesbevis ("svendebrev"), får et tillæg, pr. 1. marts 2010, på kr. 4,00.

Erhvervsuddannelsen skal være en relevant transport- eller logistikuddannelse for den pågældende medarbejders beskæftigelsesområde.

§12. Lokale aftaler

1.

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten.

Der er adgang til ved lokale aftaler at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens § 8, § 13 og § 20.

Overenskomstfravigende aftaler skal være skriftlige. Sådanne lokale aftaler skal sendes til organisationerne til orientering.

2.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den første i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.

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

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

§ 13. Præstations- og varskotillæg

Der er aftalt et varskotillæg på kr. 117,60 pr. 1. marts 2014, kr. 119,85 pr. 1. marts 2015 og kr. 122,25 pr. 1. marts 2016.

Ud over normaltimelønnen betales et præstationstillæg, der udgør 50 % af normaltimelønnen pr. 1. marts 2010 (Pr. 1. marts 2014 udgør timelønnen således kr. 171,18 incl. præstationstillæg, og pr. 1. marts 2015 udgør timelønnen incl. præstationstillæg kr. 173,43 og pr. 1. marts 2016 udgør timelønnen incl. præstationstillæg kr. 175,83).

Fremtidigt reguleres præstations- og varskotillægget dog alene med stigningen i normaltimelønnen i kroner/øre.

§ 14. Mindstebetaling, timelønnede og rådighedstillæg

1.

Ved ansættelse af timelønnede arbejdere inden for normal arbejdstid betales altid mindst en dagløn pr. påbegyndt arbejdsdag.

Der henvises til de praktiserede arbejdstidsbestemmelser.

2.

Til arbejdere, der skal stille deres arbejdskraft til rådighed til påbegyndelse af arbejde på hverdage efter kl. 20.00 og på lørdage, søn- og helligdage efter kl. 07.00, betales et rådighedstillæg på kr. 333,96 pr. dag pr. 1. marts 2014. Pr. 1. marts 2015 udgør rådighedstillægget kr. 339,30 pr. dag. Pr. 1. marts 2016 udgør rådighedstillægget kr. 345,07 pr. dag.

§ 15. Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. marts 2014 1,3 %.

Pr. 1. marts 2015 indbetales i alt 1,7 %

Pr. 1. marts 2016 indbetales i alt 2,0 %

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.

§ 16. Løn under sygdom og tilskadekomst

1.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Pr. 1. maj 2013 ændres 9 måneders anciennitet til 6 måneders anciennitet.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder)
- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2.

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 kalenderdage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

3.

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog for højst 37 timer om ugen.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inkl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inkl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præstere antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om

ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med 90 kr. Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

4.

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

5.

Bestemmelsen træder i kraft for sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, der indtræder den 1. marts 1996 eller senere.

6.

Fra samme tidspunkt bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed, medmindre sådanne ordninger stiller den ansatte bedre.

1.

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov nr. 563 af 20. juni 2006 om sygedagpenge med senere ændringer samt Forligsmandens mæglingsforslag af 30. marts 1995 (se bilag 2).

2.

Vedrørende tillægspension gælder lov nr. 46 af 7. marts 1964 om Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lovbekendtgørelse nr. 848 af 21. juli 2006 med senere ændringer.

3.

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

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

§ 17. Barsel – Fædreorlov - Forældreorlov

1.

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

2.

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

3.

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 den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 11 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 140,- 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.

Pr. 1. juli 2014 gælder følgende for børn, for hvilket der påbegyndes forældreorlov denne dato eller senere.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til fuld løn, dog maksimalt kr. 145,- pr. time.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

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

4.

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

5.

Med henblik på at forøge kvindelige medarbejderes samlede pensionsindbetaling er aftalt:

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
	7,00 / 1.120,00	3,50 / 560,00	10,50 / 1.680,00
Pr. 1. juli 2014	8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et bidrag svarende til den aftalte arbejdstid.

§ 18. Barns 1. sygedag/Børns hospitalsindlæggelse

1.

Til arbejdere med mindst 6 måneders anciennitet betales for fravær, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af hjemmeboende, sygt barn under 14 år.

2.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

3.

Der ydes fuld løn for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

4.

Der indrømmes frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 19. Definition af fuld løn

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved løn under sygdom, jf. § 18, barns 1. sygedag, jf. § 17, barsels- og fædreorlov, jf. § 16, samt for medarbejdere på fuldlønsordning, der holder fri i henhold til § 6.

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

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige: arbejdsbestemte tillæg, virksomhedstillæg, kvalifikationstillæg, personlige tillæg, forskudttidstillæg, holddriftstillæg, tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Definitionen af fuld løn, jf. protokollatet til Fællesoverenskomsten herom, berører ikke medarbejdernes ret til sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

§ 20. Lønudbetaling

1.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og er til disposition 5 hverdage før den 1. i måneden. Variable tillæg udbetales månedsvis bagud.

2.

En arbejder, der fratræder uden ret eller pligt til opsigelsesvarsel, jf. § 3, kan kræve et acontobeløb udbetalt ved fratrædelsen.

3.

Det anbefales, at lønsedlerne for medarbejdere ansat på timeløn udformes således, at saldoen på feriefridagskontoen fremgår.

4.

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og feriekort samt 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 mail.

Såfremt virksomheden 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.

§ 21. Arbejdsforhold

1.

Arbejdstagerne skal bidrage til at fremme arbejdet mest muligt og således, at gods og materiel behandles omhyggeligt, idet arbejdsledelsens anvisninger skal følges.

2.

Indtræffer skader på gods, maskiner eller redskaber, og årsagen er grov uagtsomhed, hæfter skadevolderen personligt herfor. Hvor skade på gods indtræffer, fordi en given anvisning om arbejdets udførelse tilsidesættes, hæfter de ved arbejdet beskæftigede folk solidarisk for skaden.

3.

Arbejderne må ikke uden tvingende nødvendighed forlade deres arbejde. En arbejder, der forlader sit arbejde eller selvforskyldt bortvises, må ikke tages i arbejde, før det arbejde, ved hvilket han var beskæftiget, er fuldført, medmindre gyldig grund er meddelt arbejdsgiveren inden for udløbet af første arbejdsdag. Herfra undtages afbrydelse af arbejdsforholdet, der skyldes sygdom, bortrejse eller anden lignende gyldig grund.

§ 22. Pension

Ansatte der er fyldt 18 år, og som i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side DIO II eller DIO I (ATL Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, AKT Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, TA Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening eller JA Jernbanernes Arbejdsgiverforening) er omfattet af en arbejdsmarkedspension i PensionDanmark.

Bidraget udgør i alt 12 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 4,0 pct. af bidraget, og arbejdsgiver betaler 8,0 pct.

Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

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

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

§ 23 Seniorordning

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

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jfr. § 22, til seniordage.

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, medmindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for de timelønnede medarbejdere.

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, jfr. § 6.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage.

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 seniorfridag 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.

§ 24 **Kompetenceudvikling og uddannelse**

1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden

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

For at understøtte dette samarbejde har parterne oprettet **Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** (HTSK-fonden).

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler fra og med 1. april 2012 et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

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 i en formular, som udarbejdes af bestyrelsen for HTSK-fonden. Formularen kan være IT-baseret og skal benyttes i det omfang, uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

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

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

3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn

I stk. 4 beskrives hvornår medarbejderen har ret til at få fri med sædvanlig overenskomstmæssig løn. I stk. 4, punkt A dog kun med op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

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

For medarbejdere på forskudt tid og på skiftehold efter ”Fællesordning for arbejde i holddrift” medregnes desuden tillæg pr. fraværstime med henholdsvis forskudttidstillæg og skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen. (OBS ændret teksten)

4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse

A. Individuel kompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i individuel kompetencevurdering.

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

B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening

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

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jfr. Stk. 3, dog uden eventuelt tillæg for forskudt tid og holddrift.

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

C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen

C1.

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 6 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden har ret til fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jfr. Stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

C2.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jfr. Stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af HTSK- fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jfr. C3.

C3.

For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en individuel kompetencevurdering, jfr. Punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virk-

somheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen/erhvervsskolens plan samt virksomhedsuddannelsesplane skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden.

C4.

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

C5.

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

C6.

Denne betingelse kan dog ikke gøres gældende, hvis der er tale om lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion. HTSK-fonden yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af chaufføruddannelsesbeviset.

C7.

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

Ændringerne træder i kraft for ansøgninger, der indgives efter 1. januar 2015,

Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstsmæssig løn, jf. stk. 3 samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede ”Positivliste A over aftalt uddannelse”. Desuden skal de pågældende kurser være omfattet af en uddannelsesplan, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen, jf. stk. 2.

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

Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion. HTSK-fonden yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af chaufføruddannelsesbeviset.

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

D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)

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

Det er en forudsætning

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

Hvis virksomheden har mulighed for at hjemtage støtte fra fonden, jf. stk. 6, betales op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 til medarbejderen, idet betalingen til medarbejderen dækkes gennem tilskud fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse.

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af punkt E.

E. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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 de pågældende afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold,
- at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og
- at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.

Medarbejderne har herudover under samme forudsætninger ret til at deltage i yderligere to ugers uddannelse. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med to uger, såfremt de dokumenterer, at de gennemfører i alt 4 ugers kursus inden for det forlængede 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 yderligere to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning

Såfremt virksomheden pålægger en medarbejder at deltage i uddannelse, der ikke er omfattet af bestemmelserne i stk. 4, punkt A, B og C, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

Deltager medarbejderen i lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører som en nødvendighed for at kunne varetage sin jobfunktion, modtager medarbejderen sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 4, punkt C.

6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse

Når virksomheden udbetaler sædvanlig overenskomstmæssig løn, eller op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, til medarbejdere, der deltager i uddannelse, jf. stk. 4 og 5, hjemtager virksomheden eventuel VEU-godtgørelse, Statens Voksenuddannelsesstøtte og lignende deltagergodtgørelse, som den pågældende uddannelse berettiger til.

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

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt C, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3. Dette desuagtet har medarbejderen ret til sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. dog stk. 4, punkt C. Det er endvidere en forudsætning, at der foreligger en uddannelsesplan, jf. stk. 2, der omfatter den pågældende uddannelse.

Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt D, modtager virksomheden refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale op til 85% af sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

Se i øvrigt de supplerende bestemmelser i Bilag 8. Kompetenceudviklingsfond.

§ 25. Tillidsmandsregler

Der vælges tillidsmand i henhold til de mellem DI og 3F aftalte regler (se bilag 3).

§ 26. DA/LO Udviklingsfonden

Stk. 1. Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede udviklingsfond er kr. 0,31 pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011 udgør bidraget kr. 0,36 kr. pr. præsteret arbejdstime.

2. Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne har oprettet Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond (HTUS) Fonden har til formål at styrke aktiviteter der udvikler og styrker handels- og transportbranchen i det danske samfund – herunder aktiviteter der styrker og udvider det organiserede arbejdsmarked. Begge parter har et fælles ansvar for at understøtte dette arbejde.

Dette kan eksempelvis ske ved at:

- Styrke samarbejdet mellem ledelserne i DI's medlemsvirksomheder og 3F's tillidsrepræsentanter.
- Understøtte uddannelsesaktiviteter på DI's medlemsvirksomheder, eksempelvis lokale aktiviteter om praktikpladser for unge, efter- og videreuddannelse af ufaglærte medarbejdere og en øget indsats for, at medarbejdere kan opnå faglært status og for vedligeholdelse af kompetencer og kvalifikationer.
- Bidrage til aktiviteter, som belyser infrastrukturens og transportbranchens betydning for den samfundsøkonomiske udvikling.

Bidrag til fonden

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

Fra 2017 tilføres fonden kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime.

Herudover henvises til Bilag 25. Grundkapital til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond og til Bilag 26. Bidrag til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond i Fællesoverenskomsten 2014-2017.

§ 27. Adgang til lønoplysninger

1.

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

2.

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

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

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

3.

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen den ansattes samtykke.

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

4.

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

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

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

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

5.

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

6.

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

Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

Se i øvrigt bilag 13 vedrørende løndumping, cabotage, politisk samarbejde om dumping og skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

§ 28. Underleverandører og vikarer

1.

Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DIO II-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F rette henvendelse til DIO II med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DIO II rette henvendelse til 3F. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

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

2.

Optagelse i DIO II

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

3.

Vikarer fra vikarbureauer

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

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

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

Se bilag 13

§ 29

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

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

§ 30. Faglig strid

1.
Som regler for behandling af faglig strid gælder de mellem DIO II og 3F fastsatte mæglings- og voldgiftsregler. Ved opståede uoverensstemmelser deponeres det omtvistede beløb af arbejdsgiveren, indtil uoverensstemmelsen har fundet sin afgørelse ved mægling, eventuelt voldgift.

2.
Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund og DIO II er ansvarlige for, at bestemmelserne i denne overenskomst overholdes i alle deres ord og punkter.

§ 31. Overenskomstens varighed

1.
Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2017. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

2.
Selv om overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992.

København, den 29. august 2014

3F København
Sign.

DI Overenskomst II v/DI
(HTS Arbejdsgiverforeningen,
Hovedstadsområdet)
Sign.

Copenhagen Malmö Port AB
Sign.

Bilag 1

Bemandingsprotokollat

Skibsbemanning har været diskuteret, og det er bekræftet som udgangspunkt at videreføre tidligere gældende bemandingsstørrelser i skibe (til og med an- og udhugning).

---o o o---

Ændring af mandskabsstørrelser kan ske, når dette godkendes af et mellem organisationerne nedsat bemandingsnævn.

---o o o---

Bemandingsnævnet består af 2 repræsentanter fra hver af organisationerne og kan indkaldes af hver af organisationerne. Ved besigtigelse af arbejdssituationer skal der mindst deltage et nævnsmedlem fra hver organisation.

---o o o---

Bemandingsnævnet skal så vidt muligt træffe bindende afgørelse i alle bemandingsuoverensstemmelser.

---o o o---

Kan bemandingsnævnet ikke opnå enighed om en bemandingsafgørelse, tiltrædes nævnet af en uvildig opmand, jf. reglerne om faglig voldgift, hvorefter afgørelse træffes endeligt.

---o o o---

Såfremt det foreskrevne mandskab ikke er til stede, og suppleringsmand ikke kan fremskaffes, må arbejdet ikke stoppe, hvis det kan udføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

København, den xxxxxxxxx

Tillidsmandsregler

1. Hvor vælges tillidsmand

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

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

2. Hvem kan vælges til tillidsmand

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

3. Valg af tillidsmand

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Lager, Post og Servicearbejderne Forbund og meddelt DIO II, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

LPSF giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra Sammenslutningens side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

4. Stedfortræder for tillidsmand

Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsmanden. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsmand, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsmand i henhold til stk. 2.

5. Samarbejde og opgaver

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

Tillidsmanden repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsmanden som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Opnås der ikke ved tillidsmandens henvendelse til ledelsen et tilfredsstillende ordning, kan tillidsmanden frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsætte uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

7. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsmanden på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst fire arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsmanden.

8. Funktion i arbejdstiden

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

”Den nødvendige tid” betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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

9. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 8, 2. afsnit, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsmanden i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinier.

10. Klubformand

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

11. Afskedigelse af tillidsmand

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelses- varsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsmand har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelse.

12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsmand, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Havne- og terminaluddannelsen

1. Uddannelsens formål og opdeling

1.1. Havne- og terminaluddannelsen har som overordnet formål, at eleven gennem skoleundervisning og praktikuddannelse opnår viden og færdigheder inden for følgende overordnede kompetenceområder:

1. Alle almindelige arbejdsopgaver i forskellige havnefunktioner, der kendetegner en havne- og terminalvirksomhed.
2. Håndtering, lastsikring og stuvning af varer, gods og materialer.
3. Security, sikkerhed og arbejdsmiljø.
4. Planlægning og udførelse af havne- og terminalarbejde.

1.2. Eleven skal nå de fastsatte uddannelsesmål inden for uddannelsens trin og specialer.

1.3. Uddannelsen indeholder følgende trin:

1. Havnemedhjælper.
2. Havne- og terminalarbejder.

1.4. Uddannelsens trin 2 afsluttes med følgende speciale:

Havne- og terminalarbejder.

2. Uddannelsens varighed og struktur m.v.

2.1. Uddannelsens trin 1 havnemedhjælper varer 1 år og 6 måneder inklusiv grundforløbet. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 1 varer 11,8 uger. Uddannelsens trin 2 havne- og terminalarbejder varer 1 år. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 2 havne- og terminalarbejder varer 11,8 uger.

2.2. Skoleundervisningen i hovedforløbet opdeles i mindst 2 skoleperioder med mellemliggende praktikperioder for elever på trin 1 og i mindst 2 skoleperioder med mellemliggende praktikperioder for elever på trin 2.

2.3. Elever, der har haft kørekort B i mindst 3 år, og som enten har gennemført et grundforløb til en erhvervsuddannelse eller har gennemført mindst 1 år på en anden godkendt ungdomsuddannelse, godskrives for følgende skoleundervisning: Fælles kompetencemål 1, 2, 3, 4, og 5, grundforløbsprojektet og de særlige kompetencemål 2 og 4 forud for skoleundervisningen i hovedforløbet.

2.3.1. Uddannelsens varighed afkortes herefter således: Uddannelsens trin 1 havnemedhjælper varer 1 år inklusiv grundforløbet. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 1 afkortes ikke. Uddannelsens trin 2 havne- og terminalarbejder varer mindst 6 måneder. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 2 afkortes ikke.

2.4. Elever, der er fyldt 25 år, og som har mindst 1 års relevant erhvervs erfaring inden for branchen, godskrives for følgende skoleundervisning: Fælles kompetencemål 1 og 5 og grundforløbsprojektet.

2.4.1. Uddannelsens varighed afkortes herefter således: Uddannelsens trin 1 havnemedhjælper varer op til 1 år inklusiv grundforløbet. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 1 afkortes ikke. Uddannelsens trin 2 havne- og terminalarbejder afkortes ikke. Skoleundervisningen i hovedforløbets trin 2 afkortes ikke.

2.5. Elever, der er fyldt 25 år, og som har mindst 4 års relevant erhvervserfaring inden for branchen, godskrives for følgende skoleundervisning: Fælles kompetencemål 1, 2, 3, 4, og 5, grundforløbsprojektet og de særlige kompetencemål 1 og 2 forud for skoleundervisningen i hovedforløbet.

2.5.1. Uddannelsens varighed fastsættes af skolen på baggrund af kompetencevurderingen, som skolen skal foretage i forbindelse med udarbejdelsen af elevens personlige uddannelsesplan, således: Uddannelsen til trin 1 havnemedhjælper inklusiv grundforløbet og skoleundervisningen afkortes til at vare op til 1 år. Uddannelsens trin 2 havne- og terminalarbejder afkortes til mellem 4 måneder og 1 år, når skoleundervisningen er fastsat til at vare mellem 4 uger og 15 uger.

3. Særlige kompetencemål forud for skoleundervisningen i hovedforløbet

3.1. De særlige kompetencemål, eleverne skal opfylde for at begynde på skoleundervisningen i hovedforløbet, er, at eleverne kan

1. medvirke ved håndtering, surring og stuvning af gods inden for brancheområdet,
2. gennem deres kendskab til landsdele, de største byer i Danmark, trafikknudepunkter og transportinfrastrukturen udarbejde ruteplaner og indtaste dem i et ruteplanlægningssystem samt bruge rutetabeller,
3. anvende gaffelstablere og gaffeltrucks på en sikker og ansvarsbevidst måde samt bestå prøven til gaffeltruckførercertifikat kategori B, jf. gældende regler, og
4. anvende kompetencer svarende til de, der opnås i grundfaget informationsteknologi, niveau F.

4. Kompetencemål for hovedforløbet

4.1. Kompetencemålene for hovedforløbet, jf. dog afsnit 4.2.- 4.3., er, at eleverne kan

1. udføre almindeligt forekommende operative arbejdsopgaver i forbindelse med transport, håndtering, lastning og losning i havne og terminaler under anvendelse af relevante tekniske hjælpemidler,
2. medvirke ved korrekt lastsikring, anhugning og håndtering herunder håndtering af farligt gods,
3. medvirke til formulering, opfyldelse og forbedring af logistik- og kvalitetsmål inden for eget arbejdsområde, samt medvirke til at løse kvalitetsproblemer i virksomheden, herunder informere og kommunikere korrekt internt og eksternt,
4. medvirke til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø,
5. medvirke i arbejdet med security (sikkerhed i havne og terminaler),
6. anvende kompetencer opnået i områdefaget transport-fremmedsprog i jobmæssige og almene sammenhænge,
7. anvende kompetencer opnået i grundfaget samfundsfag, niveau F, i jobmæssige og almene sammenhænge,
8. anvende kompetencer opnået i grundfaget samfundsfag, niveau E, i jobmæssige og almene sammenhænge,
9. opnå en helhedsforståelse af begrebet informationsteknologi i jobmæssige og almene sammenhænge,
10. anvende kompetencer opnået i specialefaget iværksætter og innovation i jobmæssige og almene sammenhænge,
11. tilegne sig information om internationale forhold, herunder den internationale arbejdsdeling inden for egen branche og

12. udføre komplekse operative arbejdsopgaver i havne og terminaler under anvendelse af maskiner og udstyr i henhold til gældende regler, processer og styringssystemer.

4.2. Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 1-6, gælder for alle trin og specialer i uddannelsen.

4.3. Kompetencemålet i afsnit 4.1., nr. 7, gælder for uddannelsens trin 1 havnemedhjælper.

4.3. Kompetencemålene i afsnit 4.1., nr. 8-12, gælder for uddannelsens trin 2 havne- og terminalarbejder.

5. Tilrettelæggelse af skoleundervisningen og praktikuddannelsen

5.1. Samspillet mellem skole og praktikvirksomhed beskrives i uddannelsesordningen inden for de overordnede rammer, som er fastsat i bekendtgørelse om erhvervsuddannelser.

6. Bedømmelse og beviser mv.

6.1 Uddannelsens enkelte trin afsluttes med en prøve. Prøven efter et trin, som ikke er uddannelsens sidste trin, skal kun aflægges af elever, der afslutter med det pågældende trin.

6.2. For elever, der alene skal gennemføre uddannelsens trin 1 havnemedhjælper, afholder skolen mod slutningen af skoleundervisningen en afsluttende prøve efter reglerne i § 11 i bekendtgørelse om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser, som i øvrigt finder anvendelse.

6.2.1. For at der kan udstedes skolebevis, skal eleven have opnået mindst beståkarakter som gennemsnit af karaktererne for alle grund- og områdefag i forløbet. Eventuelle fag, hvor der ikke gives karakter, skal være gennemført efter reglerne for faget.

6.2.2. For elever, der afslutter uddannelsen med trin 1 havnemedhjælper, skal prøven være bestået.

6.3. For elever, der afslutter uddannelsen med trin 2 havne- og terminalarbejder, afholder skolen mod slutningen af skoleundervisningen en afsluttende prøve. Prøven udgør en svendep prøve. Reglerne i bekendtgørelse om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser finder anvendelse.

6.3.1. Opgaven stilles inden for grundfag, områdefag og bundne specialefag.

6.3.2. Opgaven er praktisk og skriftlig.

6.3.3. Den praktiske opgave løses inden for en varighed af 3 timer. Den skriftlige opgave løses inden for en varighed af 45 minutter.

6.3.4. Den skriftlige prøve er elektronisk baseret, hvad angår grundlag, forløb og besvarelse.

6.3.5. For at der kan udstedes skolebevis, skal eleven have opnået mindst beståkarakter som gennemsnit af karaktererne for alle grund- og områdefag i hovedforløbet. Bundne specialefag skal gennemføres efter reglerne for det enkelte fag. Eventuelle fag, hvor der ikke gives karakter, skal være gennemført efter reglerne for faget.

6.3.6. For elever, der afslutter uddannelsen med trin 2 havne- og terminalarbejder, skal prøven være bestået. Prøvekarakteren fremkommer som et gennemsnit af karakteren for den skriftlige og den praktiske prøve, idet den praktiske prøve tæller dobbelt. For at bestå prøven kræves, at gennemsnittet af karaktererne er mindst beståkarakter. Karakteren for

den praktiske prøve skal være mindst beståkarakter. Prøvekarakteren udtrykkes som et helt tal.

6.4. Ved uddannelsens afslutning, herunder ved afslutning af hvert trin, udsteder det faglige udvalg et uddannelsesbevis til eleven som dokumentation for, at eleven har opnået kompetence inden for uddannelsen.

6.5. Lønforhold

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

	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
I det sidste år af lærekon- traktperioden betales:	kr. 89,09	kr. 90,78	kr. 92,51
I det næstsidste år af lære- kontraktperioden betales:	kr. 79,05	kr. 80,56	kr. 82,09
I det tredjesidste år af lære- kontraktperioden betales:	kr. 70,07	kr. 71,40	kr. 72,75

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.

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 erhvervs erfaring, og at lærlingen derfor omfattes af en af de bestemmelser om afkortning, 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 overenskomststans 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 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
EGU-elever aflønnes med	kr. 61,57	kr. 62,74	kr. 63,93

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.”

6.6

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

6.7.

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- A. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- B. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling af den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2014.

Bestemmelsen vil endvidere udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det lovforslag som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingforslag af 21. marts 2014.

Gennemførelsen af forslaget vil bevirke, at virksomheden skal afholde erhvervsuddannelseselevens udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedens udgifter til elevers ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt måtte blive ændret, så forudsætningerne i mæglingsforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.

Protokollat om social ansvarlighed

Aftale om social ansvarlighed

Stk. 1.

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

Stk. 2

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund m.h.t. alder, køn etnisk oprindelse m.v.

Stk. 10.

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

Protokollat om forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvoraf fremgår, at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Notesamling til overenskomsten

Ad § 1, stk. 1, partsanerkendt note:

Ved arbejde i henhold til § 1, stk. 1, forstås havnearbejde som omfattende alt forefaldende arbejde i en stevedorevirksomhed, såvel om bord i skibe som på virksomhedens eget område og ved eksterne arbejdsopgaver. Havnearbejdet omfatter dog ikke funktioner, der normalt forudsætter særlig teknisk og håndværksmæssig kunnen, som sædvanlig bestrides af faglært arbejdskraft.

Ad § 8, partsanerkendt note:

Bestemmelsen betyder, at der ikke ved overarbejde kan arbejdes uden afbrydelse i mere end 3 1/2 time. Dette betyder ikke, at der altid skal arbejdes i 3 1/2 time uden pause.

Ad § 9, stk. 2, partsanerkendt note:

Hensigten med denne bestemmelse har været at skelne mellem tilrettelagte overarbejdssituationer og egentlig opståede force majeure situationer. Som eksempel på pludselige og uforudseelige opståede overarbejdssituationer nævnes overarbejde nødvendiggjort af havari, samt overarbejde nødvendiggjort af, at der ved losning af frysegods, hvor fryseren er gået itu, opstår fare for, at store værdier går tabt. Eksemplerne ved nærværende er ikke udtømmende, det bemærkes, at alene ønsket om en hurtigere ekspedition af et skib fra reder eller agent ikke vil have karakter af pludseligt opståede uforudseelige situationer.

Ad § 9, stk. 2, partsanerkendt note:

Organisationerne er enige om at præcisere, at arbejdere, der ikke har udnyttet adgangen i § 8, stk. 2, til at begære sig fritaget for merarbejde, er pligtige til at udføre almindeligt forekommende overarbejde.

Ad § 9, stk. 7, partsanerkendt note:

Afspadsering

Undtagelse fra fuld og pligtig afspadsering findes kun i følgende tilfælde:

1. Såfremt der mellem organisationerne konkret er meddelt dispensation, der delvis fritager for pligten til afspadsering af alt overarbejde. Eller der er opnået lokal enighed mellem parterne (CMP København og Havnearbejdernes Klub af 1980).

Betaling for afspadsering

Der sker ingen betaling i forbindelse med overarbejdets udførelse - afspadseringstimer aflønnes med gældende timeløn i afspadseringsperioden (fordele og ulemper ved denne udskudte betaling forudsættes at opveje hinanden).

Ad § 11, partsanerkendt note:

Krav om smudstillæg har været drøftet, og fra arbejderside erkendte man, at arbejdsvægning i den anledning har været overenskomststridigt, og man beklagede denne.

Overenskomstparterne bekræftede, at det hermed ikke var tilkendegivet, at der aldrig kunne forekomme arbejdssituationer, der kunne betinge kompensation for gener ved særligt smudsende eller ubehageligt arbejde.

Ad § 11, partsanerkendt note:

Vedrørende mandskabsstørrelsen henvises til bemandingsprotokollat (se bilag II).

Overenskomstparterne bekræfter, at tilsætning af ekstra mandskab for løsning af specielle arbejdsfunktioner kun følger det pågældende arbejde i den tid, de specielle arbejdsfunktioner består.

Ad § 12, stk. 2, partsanerkendt note:

Organisationerne er enige om, at alle arbejdsindtægter efter sædvanlige beregningsregler for hidtidige regler om mindstebetaling medregnes, forinden der sker suppleringsgarantien.

Rådighedstillægget medregnes ikke ved opgørelse af garantibetaling. Rådighedstillægget erstatter den hidtidige betaling af ventepenge for senere fremmøde.

Ad § 20, partsanerkendt note:

Der henvises til organisationernes aftale om systematisk havne- og terminalarbejderuddannelse (se bilag 4)

Ad § 21, partsanerkendt note:

Overenskomstparterne var enige om at bekræfte, at der ved arbejdets tilrettelæggelse skal tages hensyn til arbejdernes helbredstilstand, herunder følger af tidligere arbejdsskader, som arbejdsgiveren er bekendt med.

Ad § 21, partsanerkendt note:

Ad protokollatbestemmelse af 3/8 1979 er der enighed om med virkning fra 8. august 1979 at ansætte kapitaliseringsværdien af det hidtidige arbejdsgiverbidrag til en nævnsmandsordning mv. til 0,85% af den udbetalte løn til havnearbejdere. Herudover stiller virksomheden et talsmandskontor til rådighed, der er udstyret med lokaltelefon, ligesom virksomheden inden for sit område lejlighedsvis stiller mødelokale til rådighed alt inklusive rengøring.

Tillæg 3

Under hensyntagen til aftalen i partsanerkendt note ad § 21 i overenskomsten, vedrørende arbejdsgiverbidraget til nævnsmandsordningen på 0,85 % af den udbetalte løn til havnearbejderne, er der d.d. aftalt nedenstående mellem Copenhagen Malmö Port og Havnearbejdernes Klub af 1980.

I forsøget på at forenkle beregningsgrundlaget til nævnsmandsordningen er det aftalt, at der gældende fra den 1. september 2011 beregnes 0,96 % af lønkoderne 60100 (AM-indkomst, lønninger) og 60200 (AM-indkomst, feriepenge, udbetaling).

Ovenstående beregning erstatter i praksis den hidtidige ordning aftalt den 21. oktober 2002, idet det forventes at ændringen i beregningsmetoden er omkostnings- og provenu neutral.

Beregningen sker på foranledning af økonomisk afdeling og hver måned fremsendes en opgørelse over beregningsgrundlaget – rekapitulation pr. lønart – til Havnearbejdernes Klub af 1980.

Såfremt der sker ændringer i ATP og virksomhedens eller medarbejdernes pensionsbidrag ændres ovenstående % sats, således disse ændringer indgår i beregningsgrundlaget.

Protokollat om kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Den mellem parterne DIO II og 3F indgåede kompetenceudviklingsfond **Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond** har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på dels at bevare og styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, dels at bevare og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse af midler og aktiviteter som virksomhederne allerede i dag afsætter efter overenskomstens bestemmelser om "aftalte uddannelsesaktiviteter" (§ 24,5 i Fællesoverenskomsten mellem DIO II og 3F).

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til uddannelse udbygges, så der gives ret til, at den enkelte medarbejder kan blive kompetenceafklaret – fagligt og i forhold til læse-, skrive- og regnekompetencer, herunder fx dansk for indvandrere - og deltage i selvvalgt uddannelse.

- Udgangspunktet for denne kompetenceafklaring vil være en plan for medarbejderens udvikling til faglært niveau – hvis et sådant findes - inden for overenskomsternes dækningsområde.
- Hvis en sådan plan rækker ud over aktuelt jobområde for den enkelte medarbejder, vil der kunne gives frihed til disse uddannelseselementer efter reglerne om "selvvalgt uddannelse" i overenskomsterne.

3. Økonomisk grundlag

Virksomhederne indbetaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 260 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr.

Beløbet kan beregnes og indbetales i forbindelse med de tilsvarende beregninger og indbetalinger af ATP for den anførte medarbejdergruppe.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af de mellem DIO II og 3F indgåede overenskomsters dækningsområde.

Optrækningerne til fonden foreslås forestået af PensionDanmark.

4. Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de i det foregående afsnit opgjorte bidrag.

De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som en bestyrelse udarbejder inden den 1. oktober 2007.

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

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

Fonden ledes af en bestyrelse, der sammensættes paritetisk af repræsentanter fra DIO II og 3F, som nedsættes umiddelbart efter overenskomsternes godkendelse.

5. Ansøgninger

Fondens midler kan søges af enten medarbejdere, der er ansat på en virksomhed, der er omfattet af overenskomsterne mellem DIO II og 3F, eller af et uddannelsesudvalg, der er nedsat på en virksomhed, der er omfattet af samme.

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

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

Medarbejdere og uddannelsesudvalg kan tidligst ansøge om midler til aktiviteter, der påbegyndes efter 1. januar 2009.

6. Anvendelse af fondens midler

Fondens midler bør som udgangspunkt tildeles til følgende aktiviteter og efter følgende retningslinjer:

- Individuel kompetenceafklaring – faglig: Plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau indenfor overenskomsternes dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” (§ 24,5). Afklaringen kan ske på anden måde end AMU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske ”poseopfyldning”.

- Individuel Kompetenceafklaring – alment: Test af medarbejdernes læse-, skrive- og regneniveau – samt tiltag, der sigter på en opretning af mangler hos medarbejder(e), herunder også tiltag, der retter sig mod personer, der ikke har dansk som modersmål. Denne aktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” (§ 24,5). Afklaringen og genopretningen kan ske på anden måde end AMU, fx FVU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske ”poseopfyldning”
- Uddannelse efter reglen om selvvalgt uddannelse i øvrigt (fx ud over faglært niveau), vil i fremtiden kunne støttes med dels et tilskud til kursusgebyr, -materialer og transportudgifter svarende til niveauet ved brug af AMU, dels et tilskud fra fonden til dækning af lønmodtagerens løntab til et niveau, der højst udgør 85 % af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” inklusive evt. offentlig godtgørelse. Denne aktivitet støttes altså med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af 85 % af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” (overenskomstens § 21, stk. 5). Varigheden kan maksimalt udgøre 2 uger pr. år. Jævnfør dog § 21,3.

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

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

7. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden

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

En virksomhed kan forlods disponere over et beløb, der svarer til de af virksomheden i det pågældende kalenderår indbetalte beløb til fonden. Dette forudsætter dog, at der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, samt at der er nedsat et uddannelsesudvalg, hvoraf halvdelen er udpeget af 3F og halvdelen af virksomheden – alle blandt de ansatte i virksomheden. Tillidsrepræsentanten indgår på medarbejdersiden, med mindre han vælger at uddelegere sin udvalgsplads til en kollega. Uddannelsesudvalget skal endvidere godkendes af Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfonds bestyrelse.

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

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

Hvis et virksomhedsuddannelsesudvalg har disponeret alle ”egne midler” kan der søges om midler til yderligere aktiviteter i den centrale fond.

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond støtter – inden for de økonomiske muligheder og efter ansøgning – kompetenceudviklingsaktiviteter som beskrevet ovenfor.

8. Andre overenskomstområder og virksomheder med tiltrædelse til en mellem DIO II og 3F indgået overenskomst

Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under punkt 4 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra et område ikke bruges på et andet.

Virksomheder, der følger bestemmelserne i en overenskomst indgået mellem DIO II og 3F, uden at være medlem af DIO II, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandlinger af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DIO II' medlemsvirksomheders midler.

9. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af DIO II og 3F efter afslutningen af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

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

Protokollat om deltid

Allerede ansatte

Mellem en allerede ansat medarbejder og virksomheden kan aftales ændring af arbejdstiden fra fuldtid til deltid jf. lov om deltid.

Nyansatte

Der kan lokalt træffes aftale, jf. dette bilags indledningsafsnit, om nyansættelse af medarbejdere på deltid.

Virksomheden må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Fælles bestemmelser

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftlig aftales ved ansættelsen, eller i forbindelse med aftale om deltidsbeskæftigelse for allerede ansatte.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for heltidsansatte.

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i § 4, nr. 2, anførte normale dagsarbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om, at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

Bilag 9

Protokollat om seniorpolitik

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

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

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

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

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

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

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

Protokollat om uddannelse

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

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

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

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

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

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

Implementering af direktiv om vikararbejde

DIO II og 3F har under OK 2010 aftalt at søge Europaparlamentets og Rådets Direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde implementeret ved aftale mellem parterne i Fællesoverenskomsten samt efterfølgende denne overenskomst. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snart søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest 1. marts 2011

Løndumping

Cabotage

I forbindelse med ikrafttrædelse af EU's reviderede cabotagebestemmelser er parterne enige om, at myndighederne skal tilsikre en effektiv kontrol med reglernes overholdelse.

Ved konstaterede overtrædelser bør sanktionsniveauet have en åbenbar præventiv virkning.

Politisk samarbejde om dumping

1.

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

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

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

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

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

2.

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

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

3.

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

Skærpet kontrol med godskørselstilladelser

Mellem overenskomsterne er der indgået følgende aftale om en opfordring til skærpet kontrol med godskørselstilladelser.

Parterne er enige om, at forudsætningen for at opnå fair konkurrence og imødegå social dumping er, at gældende regler efterleves.

Parterne er i den forbindelse enige om følgende:

Regelgrundlag

Godskørselsloven § 6, stk. 4 foreskriver, at indehaveren af en godskørselstilladelse skal følge de bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for chauffører, der findes i de pågældende kollektive overenskomster. Sigtet med bestemmelsen er at bidrage til udviklingen af sunde konkurrencevilkår samt – for så vidt angår de i de kollektive overenskomster indeholdte regler om arbejdstid og lignende vilkår – at fremme færdselsikkerheden. Bestemmelsen tager primært sigte mod situationer, der indebærer konkurrenceforvridning.

Virksomheder inden for DA, der beskæftiger chauffører ved national transport, er gennem medlemskabet af DIO II eller en anden medlemsorganisation under DA, forpligtet af relevante kollektive overenskomster og dermed forpligtet til at følge principperne i Godskørselslovens § 6, stk. 4.

Kontrolforanstaltninger

For at sikre en effektiv overholdelse af forpligtelserne i Godskørselslovens § 6, stk. 4, er der mellem DIO II og 3F enighed om at søge udvirket en ændring af det offentlige kontrolsystem i forbindelse med tildeling af godskørselstilladelser. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at en ændring af kontrolsystemet vil kræve en justering af lovgivningen og den dertil knyttede praksis. DIO II og 3F vil derfor umiddelbart efter overenskomstforhandlingernes afslutning rette en fælles henvendelse til de relevante myndigheder for at søge ændringerne gennemført.

Rammerne for de nødvendige ændringer er følgende:

- Virksomheder, der skal have en godskørselstilladelse, og som ikke er omfattet af en relevant overenskomst, der opfylder Godskørselslovens betingelser, skal i forbindelse med tildeling og fornyelse af godskørselstilladelser, og mens denne tilladelse bruges, over for relevante myndigheder kunne dokumentere, at de lever op til løn- og ansættelsesvilkårene i den pågældende overenskomst. Dokumentationen skal ske ved fremlægelse af ansættelsesbeviser eller tilsvarende dokumentation.
- Den relevante myndighed skal på begæring af mindst en af de overenskomstbærende organisationer indhente denne dokumentation fra virksomheden.
- Det er en forudsætning, at Færdselsstyrelsen som udstedende og kontrollerende myndighed får bedre kontrolinstrumenter. Endvidere bør sanktionsniveauet hæves, så det har en åbenbar præventiv virkning, herunder øget brug af inddragelse af godskørselstilladelser. Tilsynet kan dog ikke udstede påbud om eventuel efterbetaling af for lidt udbetalt løn mv. Krav herom må gennemføres ad sædvanlig retlig vej.
- Parterne ønsker oprettet et sagkyndigt nævn, som under ledelse af en dommer og med deltagelse af arbejdsmarkedets parter kan bedømme, om betingelserne i Godskørselslovens § 6, stk. 4 er overholdt.

- Virksomheder, der kan dokumentere at være omfattet af en kollektiv overenskomst, som opfylder Godskørselslovens betingelser, behøver ikke yderligere dokumentation. Virksomheder, som gennem medlemskab af en arbejdsgiverforening under DA er omfattet af en kollektiv overenskomst, er følgelig ikke omfattet af ovennævnte regler. Eventuelle overtrædelser af gældende løn- og arbejdsvilkår skal rejses og gennemføres ad sædvanlig fagretlig vej.

Implementering af Ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 1 a.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 2.

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

Stk. 2.

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

§ 2 a.

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

§ 3.

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

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

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

§ 4.

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

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

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

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter afsnit 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udar-

bejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

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

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

§ 6.

Hvor 3F finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 1. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til 3F med henblik på en vurdering af sagen.”

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

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

Natarbejde

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet pkt. 1 vedrørende helbreds kontrol i bilag 1 i Fællesordning for arbejde i holddrift og er enige om at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Stk. 1. Hyppighed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilagets pkt. 1 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 2. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Stk. 3. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

- Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
- Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
- På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
- De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne var enige om, at der iværksættes et udvalgs arbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbreds undersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde bør der indkaldes personer med arbejds medicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådet for transport og logistik.

Stk. 4. Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

Kampagne om natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal tilvejebringe et kampagnemateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v.. Kampagnematerialet skal endvidere gøre opmærksom på, hvordan helbredscontrollen skal gennemføres i praksis.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde skal færdiggøres inden 1. marts 2011 og søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådet for transport og logistik.

Forskning i langtidsvirkningerne af natarbejde

Parterne er enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen. Udvalget skal igangsætte yderligere forskningsaktiviteter, der har til formål at belyse eventuelle langtidsvirkninger af natarbejde. Særligt aktiviteter der har til formål at belyse langtidseffekterne af nedsat hormonproduktion hos natarbejdere.

Til brug for udvalgets arbejde er der enighed om, at der kan indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer.

Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Branchearbejdsmiljørådet for transport og logistik og på anden vis.

COPENHAGEN MALMÖ PORT AB

OVERENSKOMST
2014 – 2017

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

3F København

Peter Ipsens Alle 27
2400 København NV
Tlf. 70 300 999
3fkbh.dk

