



Overenskomst 2004-2007

Fællesoverenskomst
herunder lærlingeoverenskomst
mellem
Handel, Transport og Serviceerhvervenes
Arbejdsgiverforening
og
Specialarbejderforbundet i Danmark

Fællesoverenskomst

herunder lærlingeoverenskomst

mellem



Arbejdsgiverforeningen

Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening

og



Specialarbejderforbundet i Danmark

2004 – 2007

Omslag: 1508 A/S
Grafisk produktion: Paritas Grafik A/S
Oplag: 13.000
H032/46504

A. Fællesoverenskomsten

- 7** Almindelige bestemmelser gældende for lager-, plads- og pakhusarbejdere, chauffører og havnearbejdere
- 28** Særlige bestemmelser vedrørende lager-, plads- og pakhusarbejdere (herunder overenskomst vedrørende kølehuse og isværker)
- 33** Særlige bestemmelser vedrørende chauffører
- 38** Særlige bestemmelser vedrørende havnearbejdere
- 49** Bilag

B. Overenskomst vedrørende lærlinge indenfor landtransportområdet

- 93** Almindelige bestemmelser

Indholdsfortegnelse

A. Almindelige bestemmelser gældende for lager-, plads- og pakhusharbejdere, chauffører og havnearbejdere

7	§ 1	Arbejdstid
7	§ 2	Frihed/feriefridage
9	§ 3	Forskudt tid
10	§ 4	Normallønninger
11	§ 5	Definitioner af timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuld lønsordning
12	§ 6	Definition af fuld løn
12	§ 7	Produktivitetsfremmende lønsystemer
13	§ 8	Rejsetid
13	§ 9	Ungarbejdere
13	§ 10	Lønningsperiode – lønudbetaling
14	§ 11	Arbejde i holddrift
14	§ 12	Opsigelsesregler
15	§ 13	Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst
16	§ 14	Barns første sygedag
16	§ 15	Børns hospitalsindlæggelse
17	§ 16	Barsel
18	§ 17	Arbejdsmarkedets Tillægspension
18	§ 18	Pension
19	§ 19	Ferie og feriegodtgørelse
19	§ 20	Regler for behandling af faglig strid
20	§ 21	Tillidsrepræsentanter

- 23 § 22 Sikkerhedsrepræsentanter
- 23 § 23 Europæisk samarbejdsudvalg
- 23 § 24 Kompetenceudvikling
- 26 § 25 DA/LO Uddannelsesfond
- 26 § 26 Nyoptagne virksomheder
- 26 § 27 Overenskomstfravigende forsøgsordninger
- 27 § 28 Overenskomstens varighed

B. Særlige bestemmelser

- 28 Særlige bestemmelser for lager-, plads- og pakhisarbejdere
- 33 Særlige bestemmelser for chauffører
- 38 Særlige bestemmelser for havnearbejdere

C. Bilag

- 49 Bilag 1 Lønopstillinger
- 51 Bilag 2 Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning
- 54 Bilag 3 Retningslinjer for afspadsring af overarbejde
- 56 Bilag 4 Retningslinjer for arbejdsfordeling
- 58 Bilag 5 Ansættelsesaftale
- 63 Bilag 6 Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold
- 71 Bilag 7 Regler for behandling af faglig strid
- 76 Bilag 8 Aftale om social ansvarlighed
- 78 Bilag 9 Protokollat om uddannelse

- 80** Bilag 10 Protokollat om nyoptagne virksomheder
- 82** Bilag 11 Protokollat om ferie
- 86** Bilag 12 Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger
- 88** Bilag 13 Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse
- 92** Bilag 14 Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer.

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

Hvis særlige driftsmæssige forhold betinger, at der normalt arbejdes om lørdagen, kan den normale arbejdstid denne dag i almindelighed ikke overstige 4 timer.

Stk. 3. Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 7.00 og kl. 18.00 på ugens 5 første dage og mellem kl. 7.00 og kl. 12.30 om lørdagen. For chauffører beskæftiget med kørsel med olie- og benzintankvogne og lignende, kan den daglige arbejdstid dog lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Stk. 4. Arbejdsgiveren fastsætter efter aftale med medarbejderne tidspunkt for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 5. Når lager-, plads-, pakhus- og andre arbejdere arbejder i forbindelse med losnings- og lastningsarbejde, følger de havnearbejdernes arbejdstid, jf. i øvrigt lokal praksis herom.

§ 2. Frihed/feriefridage *)

Friheden

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

Betaling til medarbejdere på fuldlønsordning

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

Betaling til medarbejdere ansat på timeløn

Til medarbejdere ansat på timeløn henlægger arbejdsgiveren 6,75 % af den ferieberettigende løn til dækning af frihed de nævnte dage. I dette

*Gælder også for havnearbejdere, der daglig uden mønstring møder til arbejde.

beløb er indeholdt feriegodtgørelse. For hver hele fridag udbetales à conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. For 1. maj og grundlovsdag foretages en forholdsmæssig beregning. Der kan ikke udbetales større beløb à conto end det indestående på den enkelte medarbejders frihedskonto.

Der kan dog – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – udbetales et a conto beløb, selvom der ikke er dækning for det på frihedskontoen. Eventuelt underskud på kontoen som følge heraf kan modregnes i medarbejderens løntilgodehavende ved fratræden eller kalenderårets udløb.

Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på frihedskontoen, og restbeløbet udbetales. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages dog i alle tilfælde frihedskontoen for det foregående kalenderår.

HTS-A garanterer for beløbenes udbetaling.

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. 7.00 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.

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 feriefri dagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, har medarbejdere ansat i henhold til fuld lønsordning ret til at få udbetalt 7,4 normaltime pr. ikke afholdt feriefri dag. Tilsvarende gælder hvis feriefri dagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst, barsel eller medarbejderens fratræden. Har disse medarbejdere afholdt flere feriefri dage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løntilgodehavende.

Ikkrafttræden og overgangsordning

Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2004. Fra denne dato opspares 6,75 % på frihedskontoen, jf. ovenfor.

Søgnehelligdagsbetaling

Indtil den 1. maj 2004 udbetales søgnehelligdagsgodtgørelse efter de hidtidige regler, d.v.s. at der til påske 2004 udbetales 2/3 af det beløb, der er opsparet i 2003.

Pr. 1. maj opgøres søgnehelligdagskontoen og restbeløbet optjent i 2003 sammen med beløbet optjent i perioden fra den 1. januar til den 1. maj 2004 overføres til frihedskontoen.

Feriefri dage

Nugældende feriefri dagsregler fortsætter uændret indtil den 1. maj 2004, hvor kontoen opgøres og evt. overskydende beløb udbetales til medarbejderen. For medarbejdere på fuld lønsordning udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefri dage, jf. de hidtil gældende regler.

I perioden fra den 2. maj 2004 til den 31. december 2004 har den enkelte medarbejder ret til 3 feriefri dage og 3 timers frihed.

§ 3 Forskudt tid*)

Stk. 1. Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning.

Stk. 2. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, som ligger mellem kl. 07.00 og kl. 18.00 (for det i § 1, stk. 3, 2. afsnit omtalte arbejde gælder de der anførte intervaller), for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldt.

*) Gælder for lagerarbejdere og chauffører

Forskydes arbejdstiden således, at den indledes inden kl. 07.00 eller afsluttes efter kl. 18.00, betales følgende tillæg:

	Pr. 1. marts 2004	Pr. 1. marts 2005	Pr. 1. marts 2006
- fra kl. 18.00			
til kl. 21.00:	kr. 25,80 pr. time	kr. 26,70 pr. time	kr. 27,60 pr. time
- fra kl. 21.00			
til kl. 04.00:	kr. 70,50 pr. time	kr. 70,50 pr. time	kr. 70,50 pr. time
- fra kl. 04.00			
til kl. 07.00:	kr. 31,25 pr. time	kr. 32,15 pr. time	kr. 33,05 pr. time

Stk. 3. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel.

Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter gældende regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst en uge, med gældende overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der foruden forskudttidstillæg også overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid, jf. stk.2.

§ 4 Normallønninger

Stk. 1. Den normale timeløn er:

- pr. 1. marts 2004	kr. 90,95
- pr. 1. marts 2005	kr. 93,70
- pr. 1. marts 2006	kr. 96,35

De nævnte lønsatser er gældende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts falder.

Stk. 2. Til ovennævnte normale timeløn ydes tillægsbetalinger, jf. de særlige bestemmelser for henholdsvis lager-, plads- og pakhusarbejdere, chauffører og havnearbejdere.

Stk. 3. Hvor der anvendes fuld løn, beregnes denne som 37 gange time-lønssatsen pr. uge.

Stk. 4. Der afregnes for mindst halve timer, herunder også ved overarbej-
de.

§ 5 Definitioner af timelønnede medarbejdere og medarbejdere på fuld lønsordning

Stk. 1. Timelønnede medarbejdere

Ved timelønnede medarbejdere forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdstime. Til timelønnede medarbejdere ydes betaling på f.eks. søgnehelligdage med en opsparingsordning, hvor der af arbejdsgiveren henlægges 6,75 % af den ferieberettigende løn til dækning af indtægtsstab på fridage.

Stk. 2. Medarbejdere ansat i henhold til fuld lønsordning

Ved medarbejdere ansat i henhold til fuld lønsordning forstås medarbejdere, som afregnes pr. præsteret arbejdsuge eller måned, og som holder fri på f.eks. søgnehelligdage uden afkortning af uge- eller månedslønnen. Ofte bruges betegnelsen ugelønsansættelse om fuld lønsordning, men i nærværende overenskomst anvendes konsekvent betegnelsen fuld lønsordning.

Stk. 3. Overgang mellem timelønsordning og fuld lønsordning

Såfremt andet ikke er aftalt, sker ansættelse på timeløn.

Efter lokal drøftelse mellem tillidsrepræsentanten for virksomheden og virksomhedens ledelse fastsætter arbejdsgiveren, at der kan ske overgang fra timelønsordning til fuld lønsordning, eller fra fuld lønsordning til time-lønsordning. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, skal drøftelsen foregå med den lokale afdeling af SiD. Overgang skal ske ved et kalenderårs udgang, og skal varsles senest den 1. november.

Forbundet har påtaleret ved misbrug.

Stk. 4. Lønningsperiode

Lønningsperioden er det interval, hvormed lønnen opgøres og udbetales til medarbejderen. Lønningsperioden kan være 2 uger, 4 uger, halv-måned- eller helmånedsafregning og har ikke betydning for, om medarbejderen er ansat på timeløn eller i henhold til fuld lønsordning.

§ 6 Definition af fuld løn

Stk. 1. Nedenstående definition af fuld løn anvendes i Fællesoverenskomsten ved løn under sygdom, jf. § 13, barns 1. sygedag, jf. § 14, børns hospitalsindlæggelse, jf. § 15, barsels- og fædreorlov, jf. § 16, samt for medarbejdere på fuld lønsordning, der holder fri i henhold til § 2.

Stk. 2. 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, forskudtidstillæg, holddriftstillæg, tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

§ 7 Produktivetsfremmende lønsystemer

Stk. 1. Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende og tilsiger deres medvirken til at fremme udbredelsen af sådanne lønsystemer, hvor der er et egnet grundlag herfor.

Stk. 2. Betalingsfaktoren i de produktivetsfremmende lønsystemer udgør kr. 40,00 pr. 1. marts 2004.

§ 8 Rejsetid

Medmindre andet er aftalt, betales rejsetid såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de forudgående 4 lønningsuger.

§ 9 Ungarbejdere

Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønsatser for voksne arbejdere:

17-årige	80 pct.
andre	60 pct.

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved overenskomstfastsatte tillæg samt ved gældende produktionstillægsordninger og lignende.

§ 10 Lønningsperiode – lønudbetaling

Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, 4 uger, halvmåned- eller helmånedsafregning. Såfremt der anvendes hel- respektive halvmånedsafregning, anvendes en omregningsfaktor på henholdsvis 4,35 og 2,18.

Lønudbetalingen finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb.

Hvor der indføres helmånedsvise afregning, skal der på begæring udbetales et acotobeløb midt i måneden svarende til den overenskomstmæssige, normale løn for arbejdstiden i første halvdel af måneden.

Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode.

Lønudbetalingen kan foregå kontant, pr. check eller gennem pengeinstitut.

Den enkelte lønmodtager kan frit bestemme, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

Ved overgang til månedsvis lønafregning udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede arbejdere et beløb en gang for alle på kr. 150,00 pr. mand.

§ 11 Arbejde i holddrift

Fællesordning for arbejde i holddrift er med satsændringerne på kr. 0,90 pr. 1. marts 2004, kr. 0,90 pr. 1. marts 2005 og kr. 0,90 pr. 1. marts 2006 en del af overenskomsten.

§ 12 Opsigelsesregler*)

Stk. 1. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor anført har været beskæftiget uafbrudt på samme virksomhed 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

Stk. 2. For arbejdere på fuldlønsordning gælder efter 4 ugers uafbrudt beskæftigelse hos vedkommende arbejdsgiver 7 dages opsigelsesvarsel, indtil 1 års anciennitet er opnået.

Denne opsigelse løber til en lønningsuges udgang og, hvor der ikke er en lønningsuge, til kalenderugens udgang.

Stk. 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.

*) Opsigelsesreglerne gælder også for havnearbejdere, der daglig uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder det i stk. 1 fastsatte anciennitetskrav.

Stk. 4. Opsigelsesvarsel bortfalder ved arbejdsledighed forårsaget af andre arbejders arbejdsstandsning, ved indtræden af maskinstandsning, mangel på materiale eller enhver anden 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.

§ 13 Løn og dagpenge under sygdom og tilskadekomst

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

Endvidere gælder følgende:

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.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under

- sygdom (i op til 3 måneder)
- indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel, og
- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, mangel på materiale 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 fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, jf. § 6.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, incl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, incl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede 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 medarbejderens fulde løn, jf. ovenfor.

Definitionen af fuld løn, jf. § 6, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

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 § 28, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 28-aftalen.

§14 Barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, jf. § 6, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmевærende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

§ 15 Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed med fuld løn, jf. § 6, 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 hospital-sindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

§ 16 Barsel

Stk. 1. Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, jf. § 13, stk. 1, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

Løn under graviditetsorlov gælder for graviditetsorlov, der påbegyndes den 1. juli 2004 eller senere.

Om begrebet fuld løn: se § 6.

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

Stk. 3. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren fuld løn, dog max. kr. 125 pr. time, under fravær i indtil 6 uger. Denne bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2004 for medarbejdere, som påbegynder forlænget orlov på 6 uger efter denne dato.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virk-

somheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

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

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

§ 17 Arbejdsmarkedets Tillægspension

Vedrørende tillægspension henvises til den til enhver tid gældende lovgivning om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 18 Pension

Ansatte, der er fyldt 20 år, og som i forvejen er optaget i HTS-Pension eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 12 måneder inden for de sidste 3 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side Specialarbejderforbundet i Danmark og på den anden side Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening, Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening eller Jernbanernes Arbejdsgiverforening er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i HTS-Pension.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2003 falder, udgør bidraget i alt 9,0 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 3,0 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 6,0 pct.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2005 falder, udgør bidraget i alt 9,9 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 3,3 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 6,6 pct.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2006 falder, udgør bidraget i alt 10,8 pct. af lønnen. Lønmodtageren betaler 3,6 pct. af bidraget, arbejdsgiveren 7,2 pct.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med arbejdsgiverbidraget.

Se bilag 10: Nyoptagne virksomheder og pension.

§ 19 Ferie og feriegødtgørelse

Stk. 1. Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftalte ferieordning.

Stk. 2. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Aftalen skal indgås skriftlig i overensstemmelse med bestemmelserne i aftale af januar 2002 mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service (HTS-A) og SiD.

Stk. 3. Ved beregning af feriegødtgørelse under sygdom og tilskadekomst anvendes uanset aflønningsforhold og aflønningsform en daglønsats, der pr. 1. marts 2004 udgør kr. 784,77, således at feriegødtgørelsen pr. dag udgør kr. 98,10 og beregnes for 5 dage pr. uges fravær. Pr. 1. marts 2005 udgør satserne kr. 805,12 og kr. 100,64, og pr. 1. marts 2006 udgør satserne kr. 824,73 og kr. 103,09.

Se bilag 11: Protokollat om ferie

§ 20 Regler for behandling af faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service (nu HTS-A) og Specialarbejderforbundet i Danmark bestående aftale af maj 2001.

Se bilag 7: Regler for behandling af faglig strid.

§ 21 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges en tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

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

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten 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.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Specialarbejderforbundet i Danmark og meddelt HTS-A for de pågældende virksomheder, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundet.

Specialarbejderforbundet 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 HTS-A's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget

stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2.

Stk. 5. Samarbejde

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

Stk. 6. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan han forelægge deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans kollegers pligt at forsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Specialarbejderforbundet i Danmark.

Stk. 7. Talsmand

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

Stk. 8. Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

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

Stk. 9. Aflønning

Hvis aftale i henhold til stk. 8, 2. afsnit er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten 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.

Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 10. Klubformand

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

Stk. 11. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening, der derefter 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 afskedigelsesberettigelse ved fagretlig behandling.

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

Stk. 13. En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 12. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Note: Tillidsrepræsentantsreglerne gælder også for virksomheder, der beskæftiger havnearbejdere, der dagligt uden mønstring møder til arbejde og i øvrigt opfylder de i denne paragraf fastsatte betingelser.

§ 22 Sikkerhedsrepræsentanter

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og opsigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

§ 23 Europæisk samarbejdsudvalg

For medlemmer af europæisk samarbejdsudvalg gælder samme regler som er gældende for tillidsrepræsentanter.

§ 24 Kompetenceudvikling

Stk. 1. Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchernes konkurrenceevne, for udvikling af bredere job, og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Derfor er det vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

Stk. 2. Parterne anbefaler, at virksomhederne udarbejder en samlet plan for kompetenceudvikling, herunder uddannelse. En sådan plan bør omfatte grunduddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling, og den bør omfatte samtlige medarbejdere. Planen bør revideres mindst en gang om året.

Stk. 3. Virksomhedens plan for kompetenceudvikling/efteruddannelse bør være så specifik, at der for hver medarbejder og for mindst et år frem er fastlagt kompetenceudviklingsmål samt uddannelses- eller kompetenceudviklingsaktiviteter som følge heraf.

Stk. 4. Kompetenceudviklingsplanen bør endvidere omfatte virksomhedens aktivitet med hensyn til erhvervsuddannelse, både af nye medarbejdere, der ansættes på en lærlingekontrakt i henhold til lov om erhvervsuddannelser og allerede ansatte medarbejdere, der tilbydes voksenerhvervsuddannelsesforløb, herunder “Meritvejen”.

Stk. 5. Parterne er enige om, at medarbejderne bør medinddrages i udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen. For mindre virksomheder bør tillidsrepræsentanten medvirke. Er der ikke valgt en sådan, kan SiD's lokale afdeling inddrages. I virksomheder med 20 medarbejdere eller derover anbefales det at nedsætte et kompetenceudviklingsudvalg, bestående af et ligeligt antal repræsentanter for ledelsen og medarbejderne, til at drøfte de kompetenceudviklingsaktiviteter, der fremgår af denne overenskomst.

Stk. 6. Parterne anbefaler, at alle medarbejdere gives mulighed for, indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning, at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA), jf. reglerne herom i den til enhver tid gældende lov om arbejdsmarkedsuddannelser.

Stk. 7. Parterne anbefaler, at medarbejdere, der i forbindelse med deltagelse i et IKA-forløb er vurderet egnede til at deltage i et voksenerhvervsuddannelsesforløb i henhold til “Meritvejen”, således som denne er fastlagt af Transporterhvervets Uddannelsesråd, gives mulighed herfor indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning.

Stk. 8. Parterne anbefaler, at medarbejdere, der angiver at have utilstrækkelige grundlæggende læse- eller regnefærdigheder, får den fornødne frihed til at deltage i en test, der tager sigte på at afklare problemets art og omfang samt at afklare, hvilke tiltag, der vil kunne afhjælpe problemet. Endvidere at der i forlængelse heraf gives mulighed for deltagelse i relevante uddannelsesforløb i henhold til lov om specialundervisning eller lov om forberedende voksenundervisning.

Stk. 9. Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Stk. 10. Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer,

nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til max. 1500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2005.

Stk. 11. Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer 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. 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. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden

Stk. 12. Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelses-tiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Stk. 13. Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 14. Efter endt uddannelses-tid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelses-tiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

§ 25 DA/LO Uddannelsesfond

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede uddannelsesfond er 25 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2005 ændres bidraget til 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. mæglingsforslaget af 26. marts 2004.

§ 26 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i HTS-A har overenskomst med Specialarbejderforbundet i Danmark eller forbundenes afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af HTS-A's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2. Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i HTS-A, tilpansningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på HTS-A's foranledning.

Stk. 3. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i HTS-A ingen overenskomst eller lokalaftale har med Specialarbejderforbundet i Danmark eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 4. Udenfor denne bestemmelse falder virksomheder, hvis struktur, produktion og arbejdsform på væsentlige punkter adskiller sig fra de øvrige af overenskomsten omfattede virksomheder.

§ 27 Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Se bilag 12: Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger

§ 28 Overenskomstens varighed

Stk. 1. Fællesoverenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2007. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 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 senere ændringer.

København, den 20. februar 2004

Specialarbejderforbundet i Danmark

Sign. Orla Petersen

Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening

Sign. V.G. Mikkelsen

Indholdsfortegnelse

	<i>Særlige bestemmelser vedrørende Lager-, Plads- og Pakhusarbejdere</i>
29	§ 1 Tillægsbetalinger herunder: Anciennitetstillæg Diverse tillæg Arbejdsbestemte tillæg Andre tillæg: Tørbejdsning – farlige stoffer
30	§ 2 Produktivitetsfremmende lønsystemer og jobvurdering
31	§ 3 Overarbejde
32	Tillægsoverenskomst vedrørende kølehuse og isværker

§ 1 Tillægsbetalinger

Stk. 1. Anciennitetstillæg*)

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 4,90 pr. time pr. 1. marts 2004, pr. 1. marts 2005 kr. 5,15 pr. time og pr. 1. marts 2006 kr. 5,40 pr. time.

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

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

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Stk. 2. Diverse tillæg

Til arbejdere beskæftiget ved nedenstående arbejder ydes følgende tillæg:

a. Hos jerngrossister	kr. 1,06 pr. time
b. Hos produkthandlere	kr. 1,06 pr. time
c. Ved aftapning af olie i kander	kr. 1,06 pr. time
d. Ved kulpladsarbejde	kr. 1,06 pr. time
e. For afbæring af brændsel ydes	kr. 0,63 pr. hl
Ud over 2. sal dog	kr. 0,95 pr. hl

Tillægsbetalingen under d (kulpladsarbejde) angår alt arbejde med brændsel – bortset fra brænde – det være sig på eller uden for kulpladsen, men ikke arbejde med andre varer, selv om sådant arbejde foregår på en kulplads.

*) Medarbejdere, der er i besiddelse af kursusbevis for transportarbejderuddannelsen, får anciennitetstillæg udbetalt fra 1. ansættelsesdag.

De under c, d og e nævnte tillæg kan ikke oppebæres samtidigt, men kun hver for sig.

Der ydes ikke overarbejdsprocenter af tillægsbetalingerne.

Stk. 3. Arbejdsbestemte tillæg

Der ydes et tillæg på kr. 7,20 pr. time pr. 1. marts 2004 og kr. 7,50 pr. time pr. 1. marts 2006 til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 9,20 pr. time pr. 1. marts 2004 og kr. 9,50 pr. time pr. 1. marts 2006 for arbejdere, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

Til arbejdere, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurdering, betales et tillæg for føring af mobilkran på kr. 4,65 pr. time.

Stk. 4. Andre tillæg

I nedennævnte tilfælde betales et tillæg på kr. 2,32 pr. time:

a) For arbejde ved og i forbindelse med tørbejdsning af såsæd og frø. Beløbet kommer kun til udbetaling for den medgåede tid og udbetales ikke, hvor der er indført produktionstillægsordning, eller arbejdet i øvrigt udføres i akkord.

b) Hvor der efter arbejdsmiljølovgivningen, herunder de i henhold hertil udstedte regulativer, udkræves særlige sikkerhedsforanstaltninger ved behandling af farlige stoffer, så som handsker eller maske, hvis anvendelse er forbundet med særlige gener. Tillæg betales for den tid, beskyttelsesforanstaltningen er i brug.

§ 2 Produktivitetsfremmende lønsystemer og jobvurdering

Såfremt parterne er enige om, at grundlaget for indførelse af et produktivitetsfremmende lønsystem i form af en produktionstillægs- eller bonusordning ikke er til stede, kan der mellem parterne optages forhandlinger om indførelse af et produktivitetsfremmende lønsystem i form af jobvurdering.

Grundlaget for indførelse af jobvurdering er de i overenskomstperioden 1977-79 gældende regler. Jobvurderingstillæggene fastsættes som procenttillæg mellem 10 pct. og 25 pct. Beregningsgrundlaget er kr. 60,00.

Parterne er enige om, at den omtalte indførelse af jobvurdering på den enkelte virksomhed har karakter af en forsøgsordning, således at enhver af parterne med frigørende virkning kan opsigte en sådan aftale med 3 måneders varsel.

§ 3 Overarbejde

Stk. 1. For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50 pct.
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50 pct.
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100 pct.

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50 pct. tillæg og herefter følgende timer med 100 pct. tillæg.

For arbejde i spisepauser ydes et tillæg på 50 pct., medmindre anden aftale foreligger.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

Stk. 2. Når der arbejdes i forbindelse med lastning og losning, lægges tidspunktet for havnens normale arbejdstids ophør til grund for beregning af de i stk. 1 anførte procenttillæg.

Stk. 3. Beregningsgrundlag

Overarbejdsprocenterne beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning af den normale timeløn, jf. Almindelige Bestemmelser § 4, stk. 1. Ved akkordarbejde beregnes overtidstillæg af akkordfortjenesten.

Stk. 4. Varsling

Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles arbejderne senest 4 timer efter arbejdets påbegyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime.

Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, såfremt afvarsling finder sted senere end 4 timer efter, at arbejdet er påbegyndt.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1 times varighed og for så vidt angår losning og lastning og arbejde i forbindelse hermed, heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

Tillægsoverenskomst vedrørende de under HTS-A hørende kølehuse og isværker, som har tiltrådt nærværende aftale

Fællesoverenskomsten er gældende for disse arbejdsforhold med følgende tilføjelser og ændringer:

- 1) Nærværende tillægsoverenskomst omfatter alt i de pågældende virksomheder forefaldende arbejde (kølehusarbejde), idet aflønningen*) er den samme uden hensyn til, om der anvendes gaffeltrucks o.lign.
- 2) Ud over den i Almindelige Bestemmelser § 4 anførte løn ydes til såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning et kølehusstillæg på kr. 7,80 pr. time pr. 1. marts 2004 og kr. 8,05 pr. time pr. 1. marts 2006.
- 3) Fællesordning for arbejde i holddrift er gældende, dog således at arbejde i holddrift kan udføres uden iagttagelse af aftalens varslings- og varighedsbestemmelser.

*) Det i Særlige bestemmelser vedrørende lager-, plads- og pakhusarbejdere § 1, stk. 3, anførte tillæg finder således ikke anvendelse inden for det af nærværende tillægsoverenskomst omfattende område, jf. i øvrigt pkt. 2.

Indholdsfortegnelse

34	<i>Særlige bestemmelser vedrørende Chauffører</i>
	§ 1 Tillægsbetalinger herunder:
	Anciennitetstillæg
	Chaufførtillæg
	Afbæring af brændsel
	Lastbiler med påhængsvogne
	Foderstoftankbiler m.v.
	Påmonteret kran
	Traktorer
	Sækkegods
	Møbler og hårde hvidevarer
	Tærepenge
	Særligt tillæg
36	§ 2 Overarbejde
37	§ 3 Af- og pålæsning

§ 1 Tillægsbetalinger

Stk. 1. Anciennitetstillæg*)

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 4,90 pr. time pr. 1. marts 2004, pr. 1. marts 2005 kr. 5,15 pr. time og pr. 1. marts 2006 kr. 5,40 pr. time.

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

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

Hvis en arbejder fratræder efter egen opsigelse, fortabes den opnåede anciennitet.

I tilfælde, hvor en arbejder afskediges, men genansættes efter en periode, der ikke overstiger 12 måneder, bevarer han dog den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Ved afskedigelse, der har en uafbrudt varighed på over 12 måneder, bortfalder den tidligere opnåede anciennitet.

Stk. 2. Chaufførtillæg

Chaufførtillægget (tidligere benævnt Afløsningstillægget af 1965), der bl.a. kompenserer for bortfald af fejltællingspenge, er pr. 1. marts 2004 kr. 8,20 pr. time og pr. 1. marts 2006 kr. 8,50 pr. time.

Stk. 3. Afbæring af brændsel

For afbæring af brændsel ydes et tillæg på kr. 0,64 pr. hl, ud over 2. sal kr. 0,95 pr. hl.

Stk. 4. Lastbiler med påhængsvogne

For kørsel med lastbiler med påhængsvogne, herunder også sættevogne, der betegnes som "drejeskivevogne" ydes et tillæg på kr. 3,00 pr. time. For så vidt der er mere end en mand på vognen, ydes tillægget kun til den, der kører vognen.

*) Medarbejdere, der er i besiddelse af kursusbevis for chaufføruddannelse, får anciennitetstillæg udbetalt fra 1. ansættelsesdag.

Stk. 5. Foderstoftankbiler m.v.

For kørsel med foderstoftankbiler uden påhængsvogn samt vogne med efterfølgende kornsuger eller monteret med snegl ydes et tillæg på kr. 1,80 pr. time. Nævnte tillæg ydes ikke for kørsel med foderstoftankbiler med påhængsvogn, idet der alene ydes det almindelige tillæg for kørsel med påhængsvogne på kr. 3,00 pr. time, jf. stk. 4.

De omhandlede tillæg ydes for samtlige præsterede arbejdstimer, men der beregnes ikke overarbejdsprocenter af beløbene.

Stk. 6. Påmonteret kran

Der betales et tillæg på kr. 2,00 pr. time for kørsel med vogne med påmonteret kran. Forudsætningen for tillægget er, at chaufføren skal være i besiddelse af krancertifikat samt, at kranen benyttes. Hvor kranen benyttes, betales tillægget for samtlige præsterede timer den pågældende dag.

Stk. 7. Traktorer

For kørsel med traktorer med 2 påhængsvogne – med undtagelse af kørsel på pladser og med tomme vogne – ydes et tillæg på kr. 2,25 pr. time.

Stk. 8. Sækkegods

For udkørsel af korn, foderstoffer og gødning i upalleterede sække med ladvogn ydes et tillæg på kr. 1,80 pr. time, såfremt sækkene afbæres manuelt.

Stk. 9. Møbler og hårde hvidevarer

Ved op- eller nedbæring af møbler og hårde hvidevarer for fabrikanter, grossister og detaillister i et sådant omfang, at medhjælp er nødvendig, betales et tillæg til chaufføren på kr. 1,20 pr. time for den til hele transporten medgåede tid.

Stk. 10. Tærepenge

For landture, der ikke er tilendebragt til kl. 13.00, betales i tærepenge kr. 23,95. Såfremt hjemkomsten efter en sådan tur finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales dog kr. 30,28.

Såfremt en chauffør efter middagspausen bliver sendt på en landtur, og hjemkomsten efter denne finder sted senere end 3 timer efter normal arbejdstids ophør, betales tærepenge kr. 23,95.

Stk. 11. Særligt tillæg

Der ydes et tillæg på kr. 2,80 pr. 1. marts 2004 til chauffører, der ikke omfattes af en produktionstillægsordning eller jobvurderingsordning.

Dette tillæg forhøjes til kr. 4,80 pr. 1. marts 2004 for chauffører, der uden yderligere tillægsbetalinger alene aflønnes med den overenskomstmæssige løn.

§ 2 Overarbejde

Stk. 1. For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50 pct.
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50 pct.
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100 pct.

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan afregnes for et kvarter med tillæg af 25 pct.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

Når der har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50 pct. tillæg og herefter følgende timer med 100 pct. tillæg.

Ved overarbejde om lørdagen, som påbegyndes på det klokkeslæt, der på andre hverdage gælder for den normale arbejdstids begyndelse, starter man med de laveste procenter. Ved senere påbegyndelse af arbejdet anvendes de for overarbejde i øvrigt gældende regler.

Stk. 2. Overarbejdsprocenter beregnes for såvel timelønnede som arbejdere på fuld lønsordning af den normale timeløn, jf. Almindelige Bestemmelser § 4, stk. 1.

§ 3. Af- og pålæsning

Chaufførerne er ikke pligtige at deltage i af- og pålæsning, hvor dette arbejde udføres i akkord eller i forbindelse med losning og lastning, men de skal dog være behjælpelig med varens rette anbringelse på vognen. Ved læsning skal de modtage varen på vognen og ved aflæsning aflevere varen fra vognen.

I tilfælde af, at en chauffør ikke er beskæftiget med kørsel, rengøring eller tilsyn af vognen, er han pligtig at deltage i andet forefaldende arbejdsmandsarbejde.

Indholdsfortegnelse

Særlige bestemmelser vedrørende Havnearbejdere

- 39** § 1 Frihed/feriefridage for løsarbejdere (havnearbejdere)
- 40** § 2 Tillægsbetalinger herunder:
Forklifts, bobcats m.m.
Lempning til kran m.m.
Mobilkran
- 41** § 3 Overarbejde
- 42** § 4 Antagelse af arbejdskraft
- 43** § 5 Ventepenge
- 44** § 6 Mindstebetaling
- 45** § 7 Indenbords arbejde
- 45** § 8 Winchman
- 45** § 9 Af- og tildækning af luger
- 46** § 10 Nyt arbejde
- 46** § 11 Kontaktudvalg
- 48** § 12 Godtgørelse af sikkerhedsrepræsentanters indtægtstab

§ 1 Frihed/feriefridage for løsarbejdere (havnearbejdere)

Friheden

Løsarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00, grundlovsdag fra kl. 12.00, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehelligdage og efter optjening indtil 5 feriefridage pr. kalenderår.

Optjening af feriefridage

Retten til feriefridage baseres på en løbende optjening, hvor der fra hvert kalenderårs begyndelse optjenes en feriefridag for hver 324 timers beskæftigelse. Efter 1620 timers beskæftigelse opnås således ret til i alt 5 feriefridage pr. kalenderår.

En feriefridag udgør 7,4 timer.

Administration og placering af feriefridage

Den stedlige a-kasse, hvor løsarbejderen er forsikret, varetager administrationen vedrørende beregning af antal optjente feriefridage. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Timer i beskæftigelse anføres af arbejdsgiveren på løsarbejderens lønseddel.

Efter anmodning skal arbejdsgiveren orientere den stedlige a-kasse om antallet af timer i beskæftigelse til brug for a-kassens administration af ordningen.

Betaling

Til løsarbejderne henlægger arbejdsgiveren 6,25 % af den ferieberettigende løn til dækning af frihed de nævnte dage. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

Saldoen på frihedskontoen gøres op ved kalenderårets udløb og udbetales i to terminer i det følgende kalenderår.

Udbetalingen finder sted med $\frac{2}{3}$ til påsken og $\frac{1}{3}$ til julen.

Viser det sig ved opgørelsen, at der på frihedskontoen er opsparet et beløb, som er mindre end 120,00 kr., udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen.

HTS-A garanterer for beløbenes udbetaling.

Om 1. maj og grundlovsdag gælder følgende:

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00 og 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. 7.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Såfremt der arbejdes på disse dage, betales der med højeste overtidssats.

§ 2 Tillægsbetalinger eller forhøjet timeløn

Stk. 1. Forklifts, bobcats m.m.

For kørsel med forklifts, bobcats o.lign. mekaniske hjælpemidler ydes et tillæg på kr. 6,90 pr. time.

Tillægsbetalingen ydes ikke, såfremt arbejderen oppebærer akkord eller deltager i produktionstillægsordninger.

Der ydes ikke overarbejdsprocenter af tillægsbetalingen.

Anm.: Da det er oplyst, at der flere steder er indført den ordning, at der aflønnes med samme timefortjeneste, som er oparbejdet af akkordarbejdere, vil undertegnede organisationer (HTS-A og SiD) ikke modsætte sig, at der andre steder forhandles lokalt om indførelse af en tilsvarende ordning.

Stk. 2. Lempning til kran m.m.

Ved lempning i skib til kran, sugelanlæg eller elevator ydes et tillæg til den normale timeløn, jf. Almindelige Bestemmelser § 4, stk. 1 på kr. 20,00.

Tillægsbetalingen ydes kun, hvor sådant arbejde udføres på timeløn, og der dertil ikke ydes produktionstillæg.

Stk. 3. Mobilkran

For føring af mobilkran ydes et tillæg på kr. 9,75 pr. time. Tillægsbetalingen ydes kun, hvor sådant arbejde udføres på timeløn, og der til denne ikke ydes produktionstillæg.

§ 3 Overarbejde

Stk. 1. Tillæg

For overarbejde betales følgende tillæg:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør	50 pct.
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50 pct.
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100 pct.

Når der således har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50 pct. og herefter følgende timer med 100 pct.

Stk. 2. Beregningsgrundlag

Overarbejdsprocenterne beregnes ved timelønsarbejde af den normale timeløn (ved arbejde på forhøjet timeløn, f.eks. ved lempning til kran, med tillæg af den særlige betaling for dette arbejde).

Ved akkordarbejde beregnes overtidstillæg af akkordfortjenesten.

Stk. 3. Varsling

Såfremt der skal etableres overarbejde ved et skib, skal dette meddeles arbejderne inden kl. 12.00 middag. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime. Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, medmindre afvarsling har fundet sted inden kl. 12.00.

Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse for overarbejde indtil $\frac{1}{2}$ times varighed og – for så vidt angår losning og lastning og arbejde i forbindelse hermed – heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

Stk. 4. Aflysning

Såfremt arbejdere på akkord i fortsættelse af dagarbejdet efter endt spise-pause møder til overarbejde, og dette bliver aflyst umiddelbart efter spise-tiden, betales for 2 overarbejdstimer.

Hvis det pågældende arbejde bliver genoptaget umiddelbart efter spise-pausen og senere aflyst, inden skibet eller lugen er færdiggjort, skal der

mindst afregnes med betaling for 2 overarbejdstimer, medmindre overarbejdet er varslet til ophør på et tidligere tidspunkt.

§ 4 Antagelse af arbejdskraft

Stk. 1. Mønstring finder sted som lokalt fastlagt ved sædvane eller overenskomstmæssige regler.

Senest i sidste mønstringstid kan der mønstres til:

- arbejde dagtiden ud samme dag
- arbejde samme dag fra normal arbejdstids ophør
- arbejde fra normal arbejdstids begyndelse eller tidligere næste dag
- arbejde på lørdage og/eller søn- og helligdage.

Efter et arbejdes tilendbringelse kan den pågældende arbejdsgiver overføre arbejderne til andet arbejde samme dag eller næste dag.

Stk. 2. Såfremt ledig arbejdskraft ikke er til stede ved de fastsatte mønstringstider, kan der antages arbejdskraft uden for mønstringstiderne.

Såfremt enkelte arbejdere udebliver eller under arbejdet bliver uarbejdsdygtige, er de øvrige arbejdere i holdet forpligtede til at gøre arbejdet færdigt.

Arbejderne oppebærer det fulde holds betaling, herunder alle tillæg.

Krav om ventepenge eller mindstebetaling udredes i overensstemmelse med overenskomstens regler herom for de beskæftigede arbejdere.

Stk. 3. Såfremt der ved påbegyndelse af et lastnings- eller losningsarbejde ikke er tilstrækkelig arbejdskraft til stede til udførelsen af det samlede arbejde, men dog tilstrækkelig arbejdskraft til udførelsen af arbejdet ved en luge, kan arbejdsgiveren kræve, at arbejdet påbegyndes.

Stk. 4. Hvis der samtidig indkommer skibe til losning eller lastning til arbejdsgivere inden for og uden for arbejdsgiverorganisationen, skal der fortrinsvis losses eller lastes for organisationens medlemmer.

§ 5 Ventepenge

Stk. 1. Når akkordarbejde standses ud over $\frac{1}{2}$ time, betales ventepenge fra standsningens begyndelse med almindelig timeløn (ved overarbejde med tillæg af procenter) i den tid, standsningen varer, eller indtil arbejderne afmønstres.

Ventepenge påløber dog ikke, når et arbejde under overtid uden afmønstring aflyses og skal fortsættes næste dag.

Standsnings i løbet af dagen sammenlægges.

Stk. 2. Det er i alle tilfælde arbejdsgiveren, der af hensyn til at undgå varebeskadigelse, af hensyn til arbejderne eller af andre årsager bestemmer, om og hvornår et arbejde skal standses og genoptages på grund af vejrlijet.

Stk. 3. Såfremt der antages arbejdskraft til at påbegynde et arbejde efter kl. 13.00, men inden for den normale arbejdstid, betales der ventepenge fra kl. 13.00 til arbejdets påbegyndelse.

Såfremt der antages arbejdskraft til at påbegynde et arbejde fra normal arbejdstids begyndelse eller i timen før normal arbejdstids begyndelse næste dag, kan der ikke kræves ventepenge for den mellemliggende tid.

Stk. 4. Ved tilsigelse til arbejde uden for den normale arbejdstid erholder havnearbejderne almindelig ventetidsbetaling fra kl. 18.30, dog lørdage og søn- og helligdage fra tidspunktet for den normale arbejdstids begyndelse, og natarbejde på disse dage fra kl. 18.30, og indtil arbejdet påbegyndes, eller arbejderne afmønstres. Dette gælder dog ikke ved arbejde, der påbegyndes indtil en time forinden den normale arbejdstids begyndelse.

Andre løsarbejdere antaget til et arbejdsforhold i forbindelse med lastning og losning af indtil 1 uges varighed er omfattet af denne bestemmelse.

Bestemmelsen gælder ikke arbejde i holddrift, eller hvor der lokalt er truffet aftale om arbejde i skiftende hold (afløsningshold) eller ved arbejde, der lokalt er fastlagt til bestemte tider.

Stk. 5. Når arbejdere udmønstres gennem kontrolkontoret, og sidste mand ankommer til arbejdsstedet senere end 1 time efter udmønstringen, bortfalder ventepenge til hele holdet.

Udeblivelse af mønstrede arbejdere, som ikke kan dokumentere lovligt forfald, kan ikke begrunde ventepengekrav fra de øvrige arbejders side.

§ 6 Mindstebetaling

Stk. 1. Mindstebetalingen er gældende for mønstrede arbejdere som en indtjeningsgaranti pr. dag. Arbejdsgiveren kan kræve, at arbejderne efter afslutning af et arbejde overgår til et andet hos samme arbejdsgiver, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 2.

Mindstebetalingen udgør:

	Pr. 1. marts 2004	Pr. 1. marts 2005	Pr. 1. marts 2006
a) mandag til fredag - normal arbejdstid	kr. 455,00	kr. 465,00	kr. 475,00.
b) mandag til fredag ved fremmøde uden for normal arbejdstid og på lørdage, hvor arbejderne er tilsagt til normal arbejdstids begyndelse	kr. 510,00	kr. 520,00	kr. 530,00
c) ved fremmøde lørdage senere end normal arbejdstids begyndelse samt søn- og helligdage	kr. 560,00	kr. 570,00	kr. 580,00

Stk. 3. Såfremt krævet overarbejde på grund af arbejdernes forhold ikke kommer til udførelse, og dette bevirker, at arbejdet må fortsætte den følgende dag, ydes der ikke mindstebetaling denne dag.

§ 7 Indenbords arbejde

Til arbejde om bord i skibe på over 160 tons d.w., dog i skibe på over 400 tons d.w. med trælast, antages arbejdere fra land.

§ 8 Winchman

Stk. 1. Når havnearbejderne udfører arbejdet om bord i et skib med mekanisk spil, antages – når spillet benyttes – winchman fra land og betales som en mand af holdet.

Hvor et skib vægrer sig ved at antage winchman fra land, men kræver spillet betjent af besætningen, forhøjes taksten for såvel bord- som landarbejde med 10 pct.

Ved alle skibe af anden nationalitet end dansk, norsk og svensk skal, når havnearbejderne udfører arbejdet om bord, winchman tages fra land.

I de tilfælde, hvor der skal antages winchman fra land, og hvor der ikke blandt arbejderne kan skaffes mandskab til betjening af skibets spil, er et skib berettiget til med eget mandskab at udføre dette arbejde, uden at der kan kræves tillægsbetaling af nogen art.

Stk. 2. De ovennævnte regler gælder ikke for skibe under de i § 7 anførte bordarbejdsgrænser, uanset om havnearbejderne udfører det indenbords arbejde, og på områder, hvor der på grundlag af praksis eller overenskomstmæssige regler findes en højere winchman-grænse, heller ikke for skibe indtil denne grænse.

§ 9 Af- og tildækning af luger

Når arbejdsgiveren kræver, at havnearbejderne skal foretage af- og tildækning af luger, hejsning af bomme og skærstokke, anbringelse og fjernelse af presenninger, kiler og skalkejern og andet normalt i forbindelse hermed stående arbejde, forhøjes losnings- eller lastningsakkorden med 8 pct.

Denne forhøjelse af akkorden gælder dog ikke luger med fryseluger, med hensyn til hvilke de lokalt gældende bestemmelser bibeholdes.

§ 10 Nyt arbejde*)

Når nye varer, som ikke er nævnt i den lokale overenskomst, fremkommer til losning eller lastning, eller der ved losning eller lastning fremtidig indføres sådanne maskinelle indretninger, der omstøder det hidtil gældende akkordgrundlag, eller som andetsteds betjenes i akkord, fastsættes akkordtakster ved lokal forhandling.

Hertil gives en frist af 10 dage, og såfremt der ikke inden dette tidspunkt er opnået enighed, fastsættes akkordprisen ved faglig voldgift.

Indtil akkordprisen er fastsat, udføres arbejdet med udbetaling af den gældende normale timeløn, jfr. § 4, stk. 1 (pr. 1. marts 2004 kr. 90,95, pr. 1. marts 2005 kr. 93,70 og pr. 1. marts 2006 kr. 96,35) med tillæg af 70 pct. (pr. 1. marts 2004 i alt kr. 154,62, pr. 1. marts 2005 kr. 159,29 og pr. 1. marts 2006 kr. 163,80), men akkordprisen får tilbagevirkende kraft.

§ 11 Kontaktudvalg

Som supplement til bestemmelserne i Fællesoverenskomst, Almindelige Bestemmelser § 21, der under de nuværende ansættelsesforhold alene finder anvendelse for havnearbejdere ansat således, at de daglig møder til arbejde på samme virksomhed uden mønstring, gælder følgende regler, idet det forudsættes, at der mellem de lokale virksomheder og de af virksomhederne beskæftigede arbejdere er enighed om oprettelse af kontaktudvalg:

- 1)** Mellem firmaet og de af firmaet beskæftigede havnearbejdere oprettes der et kontaktudvalg med det formål at fremme produktiviteten, trivslen og sikkerheden på arbejdspladsen.
- 2)** Udvalgets opgave er at virke for, at det størst mulige antal af de beskæftigede i firmaet engageres i det foran beskrevne formål for gennem samarbejde at øge firmaets konkurrencedygtighed.

*) Hvor der før 1. marts 1998 gælder en sats for nyt arbejde, der er højere end ovenfor anført, betales denne sats fortsat.

3) Udvalget består af 2 grupper hver på 3-5 personer:

A. Repræsentanter for den ansvarlige ledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke er tilsluttet nogen arbejderorganisation. Firmaets ledelse udpeger denne gruppe.

B. Repræsentanter for de af firmaet beskæftigede havnearbejdere, der vælges blandt og af disse ved skriftlig afstemning. Valgperioden for samtlige repræsentanter er 1 år.

Som formand fungerer et af virksomheden udpeget medlem af gruppe A og som næstformand et af de i gruppe B valgte medlemmer. Gruppen vælger i fællesskab en sekretær, der fører en mødeprotokol, som efter hvert møde underskrives af formand og næstformand.

4) Formanden leder møderne. I hans forfald ledes møderne af næstformanden. Møderne afholdes efter aftale mellem formanden og næstformanden og indkaldes så vidt muligt inden for en frist af 8 dage.

5) Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne. Møder afholdt uden for arbejdstiden honoreres med kr. 215,00.

6) Udvalget skal i sit arbejde respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster og kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af kollektive overenskomster eller lokale lønftaler eller andre forhold, som normalt fastlægges ad forhandlingens vej, respektiv fagretlig vej.

7) Ingen af parterne kan kræve information om forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger om personlige forhold kan ikke kræves.

8) Hvor der i henhold til nærværende aftale oprettes kontaktudvalg, skal de respektive organisationer underrettes herom.

§ 12 Godtgørelse af sikkerhedsrepræsentanters indtægtstab

Godtgørelse af sikkerhedsrepræsentanters indtægtstab udredes således:

Stk. 1. Under kursusophold

Pr. kursusdag udbetales et beløb svarende til 7,4 x den i § 10 anførte betaling pr. time.

Arbejdsgiveren skal herudover udrede rejseomkostninger med offentlige transportmidler (standard) og andre aftalte udgifter efter regning.

Stk. 2. Ved varetagelsen af hvervet

Såfremt sikkerhedsrepræsentanter midlertidigt må afbryde deres arbejde, og dette medfører indtægtstab, oppebærer de pr. påbegyndt $\frac{1}{2}$ time et beløb svarende til normal timeløn med tillæg af 70% divideret med 2, jf. § 10.

Stk. 3. Ved deltagelse i møder i sikkerhedsudvalget

- a) I arbejdstiden: Afregnes som fastsat i stk. 2.
- b) Uden for arbejdstiden: Afregnes med kr. 215,00 pr. møde.

Bilag 1

Lønopstilling for lager-, plads- og pakhusarbejdere og chauffører

Lager, plads- og pakhusarbejdere

	1. marts 2004	1. marts 2005	1. marts 2006
Normaltimeløn	kr. 90,95	kr. 93,70	kr. 96,35
Arbejdsbestemt tillæg (uden bonus og yderligere tillæg)	kr. 9,20	kr. 9,20	kr. 9,50
I alt	kr. 100,15	kr. 102,90	kr. 105,85
Anciennitetstillæg, efter 6 mdr.	kr. 4,90	kr. 5,15	kr. 5,40
I alt efter 6 mdr.	kr. 105,05	kr. 108,05	kr. 111,25
Fuld løn inkl. anciennitetstillæg	kr. 3.886,85	kr. 3.997,85	kr. 4.116,25
Overtidsprocenter beregnes af	kr. 90,95	kr. 93,70	kr. 96,35

Chauffører

Normaltimeløn	kr. 90,95	kr. 93,70	kr. 96,35
Chaufførtillæg	kr. 8,20	kr. 8,20	kr. 8,50
Særligt tillæg (uden bonus og yderligere tillæg)	kr. 4,80	kr. 4,80	kr. 4,80
I alt	kr. 103,95	kr. 106,70	kr. 109,65

Anciennitetstillæg efter 6 mdr.	kr. 4,90	kr. 5,15	kr. 5,40
I alt	kr. 108,85	kr. 111,85	kr. 115,05
Fuldøn inkl. anciennitetstillæg	kr.4.064,45	kr.4.175,45	kr.4.293,85
Overtidsprocenter beregnes af	kr. 90,95	kr. 93,70	kr. 96,35

Forskudttidstillæg

kl. 18.00 til kl. 21.00	kr. 25,80	kr. 26,70	kr. 27,60
Kl. 21.00 til kl. 04.00	kr. 70,50	kr. 70,50	kr. 70,50
Kl. 04.00 til kl. 07.00	kr. 31,25	kr. 32,15	kr. 33,05

Holddriftstillæg
(særskilt aftale mellem SiD
og HTS-A)

	1. marts 2004	1. marts 2005	1. marts 2006
kl. 17.00 til kl. 06.00	kr.27,90	kr.28,80	kr. 29,70
lørdag efter kl. 14.00 og søn- og helligdage	kr.70,30	kr. 71,20	kr. 72,10
Fridagsbetaling, timelønnede (feriepenge indeholdt):	kr. 6,75%	kr. 6,75%	kr. 6,75%

Pension:	1. juli 2003	1. juli 2005	1. juli 2006
Arbejdsgivers bidrag:	kr. 6,00%	kr. 6,60%	kr. 7,20%
Lønmodtagers bidrag:	kr. 3,00%	kr. 3,30%	kr. 3,60%
Pensionsbidrag i alt:	kr. 9,00%	kr. 9,90%	kr. 10,80%

Bilag 2

Aftale om særlig arbejdstidstilrettelægning

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af SiD*).

Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1-5 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt den lokale afdeling af SiD, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

Medarbejdere omfattet af særordningerne modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage, i det omfang de ikke er ansat på fuld lønsvilkår.

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

Aftalen gælder ikke for havnearbejdere.

1. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

*) Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af SiD som aftalepart.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn inkl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg med 50 pct. tillæg for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes 100 pct. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Medarbejdere omfattet af denne ordning modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage.

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

2. "Fire-dages vagter"

"Fire-dages vagter" kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på "Fire-dages vagter" afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra klokken 12.30, begyndende med tre timer med 50 pct. tillæg og derefter 100 pct. tillæg.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 42 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

4. Ændring af den normale daglige arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid, jf. § 1, stk. 3, kan ændres, således at arbejdstiden kan placeres mellem kl. 06.00 og kl. 17.00. Ændres den normale daglige arbejdstid på denne måde betales ikke forskudttidstillæg mellem kl. 06.00 og kl. 07.00. Arbejdes der mellem kl. 17.00 og kl. 18.00

betales forskudttidstillæg med samme sats som gældende for arbejde i tidsrummet fra kl. 18.00 til kl. 21.00, jf. § 3 stk. 2.

5. Deltidsansættelse

Der kan træffes aftale om ansættelse af medarbejdere på deltid.

Ansættelse af medarbejdere på deltid sker under forudsætning af, at den/de pågældende medarbejder/e ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende virksomhed og ikke ved aftalen opnår en samlet ugentlig arbejdstid over gennemsnitlig 37 timer.

Den ugentlige arbejdstid for de således beskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftlig aftales ved ansættelsen.

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

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 tidsrummet kl. 07.00 – kl. 18.00 anførte arbejdstid, 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.

Parterne er enige om det naturlige i, at deltidsbeskæftigede arbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2004)

Bilag 3

Retningslinjer for afspadsering af overarbejde

Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde:

1. Ved lokal aftale med medarbejderne på den enkelte virksomhed kan der træffes aftale om afspadsering af overarbejde. En sådan aftale skal senest 8 dage efter dens indgåelse indsendes til undertegnede organisationer, der hver for sig har adgang til ved skriftlig meddelelse inden 14 dage efter modtagelsen til den modstående organisation at underkende aftalens gyldighed eller at kræve denne optaget til forhandling mellem organisationerne.

Underkendes en sådan aftale, er den uden gyldighed for fremtiden.

Optages en sådan aftale til forhandling mellem organisationerne, er den gældende efter sin ordlyd, indtil der mellem organisationerne træffes aftale om et afvigende indhold.

2. Aftaler om afspadsering af overarbejde skal i enhver henseende respektere de gældende arbejdsmiljøregler om daglig hviletid og ugentligt fridøgn samt de overenskomstmæssige regler om varsling af og betaling for overarbejde.

3. Aftalerne skal klart markere de nærmere regler for afspadseringens gennemførelse, herunder:

a. Om afspadseringen omfatter alt overarbejde eller alene overarbejde over et vist, nærmere angivet maksimum, herunder om afspadsering kun skal gennemføres, såfremt den omfatter en eller flere hele fridage.

b. Om afspadseringen skal være gennemført indenfor et nærmere angivet tidsrum.

c. Om afspadseringen sker efter en på forhånd lagt plan eller efter aftale mellem vedkommende medarbejder og arbejdsledelsen.

d. Om afspadseringen sker med 1,0 time for hver udført overarbejdstime – eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med 50 pct.-tillæg og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med 100 pct.-tillæg. Såfremt afspadseringen sker time for time forudsættes det, at virksomheden udbetaler de optjente overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

Såfremt afspadseringen sker med 1,5 time – respektive med 2,0 time – pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejdstillæg som den optjente løn for overarbejdet hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadseringstime af det samlede hensatte beløb.

4. Lokalt aftalte afspadseringsordninger kan af enhver af parterne til enhver tid opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en lønningssperiode. Når opsigelsesfristen er udløbet, udbetales afspadseringsbeløb til de pågældende medarbejdere.

5. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om afspadsering med virkning fra udløbet af den nærmest følgende hele lønningssperiode.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 1991).

Bilag 4

Retningslinjer for arbejdsfordeling

AHTS (nu HTS-A) og SiD er enige om, at beskæftigelsessituationen i konkrete situationer med føje kan foranledige virksomheder til at anvende arbejdsfordeling for at undgå afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang.

På denne baggrund er organisationerne enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordelingsordninger inden for de mellem AHTS og SiD bestående overenskomstområder:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordeling aftales mellem den lokale afdeling af Forbundet, medarbejderne og virksomheden.
3. Arbejdsfordeling er en midlertidig foranstaltning og kan ikke aftales for længere tid end 3 måneder.
4. Ledighed som følge af arbejdsfordeling skal tilstræbes samlet i sammenhængende perioder fra en kalenderuges begyndelse. Der kan således ikke træffes aftale om nedsættelse af den daglige arbejdstid.
5. Afskedigelse af en medarbejder under en løbende arbejdsfordeling kan kun ske af årsager, der kan henregnes til den pågældendes egne forhold.

Er det bortset fra sådanne tilfælde nødvendigt at foretage yderligere afskedigelser, skal aftalen om arbejdsfordeling forinden tages op til ny lokal drøftelse.

6. Aftaler om arbejdsfordeling efter nærværende retningslinjer skal tilsendes AHTS og SiD til orientering forud for iværksættelsen, idet virksomheden skal garantere, at krav i forhold til Arbejdsformidlingen er opfyldte.

7. Nærværende retningslinjer kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinjerne indgået lokal aftale om arbejdsfordeling.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 1991).

Bilag 5

Ansættelsesaftale

Underskrevne organisationer er enige om, at den til dette protokollat vedhæftede ansættelsesaftale opfylder EF-direktiv (91/533/EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Frister for oprettelse af ansættelsesaftale er:

Nye ansættelsesforhold:

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

Gamle ansættelsesforhold:

Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give lønmodtageren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, lønmodtageren har bedt om at få oplysningerne.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem SiD og AHTS (nu HTS-A).

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

Denne aftale træder i kraft 1. juli 1993.



Arbejdsgiverforeningen



**Ansættelsesaftale for ansættelser i henhold
til Fællesoverenskomsten
mellem HTS-A og SiD**

Undertegnede arbejdsgiver (navn)	
(adresse)	
CVR-nr.	
har ansat/ansætter herved	
CPR.nr.:	
Medarbejderens fulde navn:	
Adresse:	
Kommune:	Tlf.nr.
Bank/girokontonr. :	Reg.nr.:

Stilling eller jobkategori:
Tiltrædelsesdato:
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen: Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):
Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives) Skiftende arbejdssteder Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
Ferie Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn/godtgørelse under ferie i overensstemmelse med reglerne i ferieloven og overenskomsten.
Løn Medarbejderens løn er p.t. kr. Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler. Lønnen udbetales bagud <input type="checkbox"/> forud <input type="checkbox"/> ugentligt <input type="checkbox"/> hver 14. dag <input type="checkbox"/> månedsvi <input type="checkbox"/>

Andre væsentlige vilkår:

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af HTS-A og SiD i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til bilag 5 i overenskomsten.

Bilag 6

Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

SiD og HTS-A anbefaler, at virksomheder der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold fortrinsvis gør det efter følgende retningslinjer:

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan individuelt aftales med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal anvendes ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til SiD og HTS-A.

Lønvurdering

En gang om året tages lønnen for den enkelte ansatte op til vurdering og eventuel regulering. Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed, men skal mindst efter den årlige lønregulering svare til det niveau, som ville være gældende efter de i øvrigt gældende overenskomstmæssige regler.

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

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

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

Opsigelse

Funktionærlovens (FUL) § 2 om opsigelsesvarslets længde samt FUL § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse er gældende, medmindre andet er aftalt i ansættelseskontrakten.

Opsigelsesvarsel i henhold til FUL § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

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

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

120 dages-reglen kan – selv om den er aftalt skriftligt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens §§ 21 og 22.

Efterløn

Funktionærlovens § 8 om efterløn til funktionærers ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem funktionæren har forsørgerpligt er gældende.

Arbejdstid

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

Uddannelse

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

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. Ferielovens § 23.

Frihed/feriefridage

Arbejdere ansat på funktionærlignende vilkår holder fri uden afkortning i månedslønnen på de i overenskomstens § 2 nævnte dage.

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. FUL § 5.

Lønningsperiode og lønudbetaling

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

Fagretlig behandling

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

Aftalens opsigelse

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker medarbejderne at blive frigjort, kan dette ske med det for medarbejderne gældende opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler er medarbejderne alene omfattet af Fællesoverenskomst mellem HTS-A og SiD.

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

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

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne 1995. Ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2004).



Arbejdsgiverforeningen



**Ansættelsesaftale for ansættelser
på funktionærlignende vilkår
i henhold til Fællesoverenskomsten
mellem HTS-A og SiD**

Undertegnede arbejdsgiver (navn)	
(adresse)	
CVR-nr.	
har ansat/ansætter herved	
CPR.nr.:	
Medarbejderens fulde navn:	
Adresse:	
Kommune:	Tlf.nr.
Bank/girokontonr. :	Reg.nr.:

Stilling eller jobkategori:
Dato for ansættelse på funktionærlignende vilkår::
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen: Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):
Fast arbejdssted (virksomhedens adresse angives) Skiftende arbejdssteder Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
Ferie Der tilkommer medarbejderen ferie samt løn <input type="checkbox"/> under ferie eller ferie med feriegodtgørelse <input type="checkbox"/> i overensstemmelse med reglerne i ferieloven, funktionærloven og overenskomsten.
Løn Medarbejderens løn er p.t. aftalt til _____ kr. pr. måned, som betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer. Betalings for eventuel overtid, holddrift og forskudttid sker efter overenskomstens bestemmelser. Medarbejdere ansat på funktionærlignende ansættelse modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, grundlovsdag samt den 24. og 31. december.

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst samt eventuelle lokalaftaler:

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Sygdom

Sygdom skal anmeldes til:

Ved sygdom betales fuld løn, jf. funktionærlovens § 5.

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

120-dages reglen

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

Pension

Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. gældende overenskomst.

Har medarbejderen været tilsluttet arbejdsmarkedspension i tidligere ansættelsesforhold?

Ja Nej Hvilken: _____

Hvis ja, skal medarbejderen indmeldes fra 1. ansættelsesdag.

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af HTS-A og SiD i henhold til EF-direktiv 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

For ansættelsesforhold, der indgås efter 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

For ansættelsesforhold indgået før 1. juli 1993, skal ansættelsesaftalen udleveres senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har bedt om oplysningerne.

Uoverensstemmelser vedrørende oplysningspligten og ansættelsesaftalen behandles i henhold til bilag 5 i overenskomsten.

Bilag 7

Regler for behandling af faglig strid mellem AHTS (nu HTS-A) og SiD

1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Opnås der ved forhandling på virksomheden ikke enighed, fortsætter forhandlingerne under medvirken af den lokale afdeling af SiD samt en repræsentant for AHTS/AHTS' medlemsforening.

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

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

Er parterne enige, kan mægling efter nedenstående pkt. 2 iværksættes uden forudgående lokal forhandling.

2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer (SiD, AHTS eller en af AHTS' medlemsforeninger) begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en

kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. pkt. 1, skal referatet vedlægges.

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

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingsmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingsmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

3. Faglig voldgift

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

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

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

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

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

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

Senest 14 arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 13 arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 4 arbejdsdage før retsmødet til opmanden og den klagende organisation fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 3 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende klage- eller svarskrift kan udveksles i det omfang, det ligger inden for rammerne af sagens påstand, og det begrundes, hvorfor det ikke var medtaget i klage-/svarskriftet.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Organisationsudvalg

AHTS og SiD nedsætter et stående udvalg, hvor de nedenfor under punkterne 1-3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne (AHTS eller en af AHTS' medlemsforeninger og SiD eller en af SiD's afdelinger).

2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstråder.

3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

I udvalget deltager 3 fra hver side, idet der heri indgår mindst én repræsentant fra det overenskomstråde, den aktuelle sag vedrører.

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

København, den 4. maj 2001

Specialarbejderforbundet
i Danmark

Arbejdsgiverforeningen for
Handel, Transport og Service

Bilag 8

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 udstøttet 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.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2004.)

Bilag 9

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 vil i 2004 gennemføre en fælles kampagne – evt. i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd – med henblik på at informere bredt i brancherne om den reviderede lovgivning om arbejdsmarkedsuddannelser (NYT AMU), specielt med henblik på de muligheder for efter- og videreuddannelse, som dette medfører.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet vedrørende fornyelsen af branchernes erhvervsuddannelser. Samt at samarbejde om at rekruttere flere til brancherne via lærlingekontrakter, både for unge og for voksne. I 2004 gennemføres en fælles kampagne, evt. i regi af Transporterhvervets Uddannelsesråd, for godkendelse af flere praktikvirksomheder og ansættelse af flere lærlinge.

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 mulig EUD-lærepladser i virksomhederne, herunder om en hurtig og smidig procedure for godkendelse i det faglige udvalg (TUR). I den forbindelse anser parterne det for naturligt og ønskeligt, at alle virksomheder søger at blive godkendt i TUR som praktikvirksomheder i henhold til lov om erhvervsuddannelse.

Parterne fortsætter samarbejdet om, at EU-direktivet fra 2003 om uddannelse af erhvervschauffører implementeres i Danmark snarest muligt, på

den for brancherne og medarbejderne bedste måde, såvel lovgivningsmæssigt som økonomisk.

Parterne giver tilsagn om at fortsætte det fælles engagement i Transporterhvervets Uddannelsesråd (TUR). Herunder så vidt muligt at lade TUR være branchernes fælles talerør vedr. al offentlig støttet uddannelse med relevans for brancherne.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2004).

Bilag 10

Protokollat om nyoptagne virksomheder

Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af HTS-A eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Fællesoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til HTS Pension efter overenskomstens § 18. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem HTS-A eller en af den medlemsforeninger og SiD efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til HTS Pension.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til HTS Pension.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til SiD om virksomhedens optagelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger.

Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af HTS-A eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen i HTS-A eller en af den medlemsforeninger ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Fællesoverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til HTS Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for HTS-A's eller en af dens medlemsforeningers meddelelse til SiD om virksomhedens optagelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem HTS-A eller en af dens medlemsforeninger og SiD efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2000. Ændret ved overenskomstforhandlingerne 2004)

Bilag 11

Protokollat om ferie (indgået mellem AHTS (nu HTS-A) og SiD)

§ 1. Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem AHTS/foreninger under AHTS og SiD/afdelinger under SiD.

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny Ferielov, som trådte i kraft 1. januar 2001.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem AHTS/foreninger under AHTS og SiD/afdelinger under SiD gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven. Fravigelserne træder i kraft 1. maj 2001. Overførsel af ferie kan derfor først finde sted fra den 1. maj 2002.

§ 2. Fagretlig behandling

Tvistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3 aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3. Overførsel af ferie

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Se bilag B.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jfr. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 4. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 5. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

§ 6. Udbetaling af ferietillæg

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 7. Garanti

AHTS garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

København, den 4. januar 2002

For AHTS

For SiD

BILAG A

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

i henhold til fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem HTS-A/foreninger under HTS-A og SID/afdelinger under SID.

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

- 2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____.
- 2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):
 Fra og med den ____/____/20____ til og med den ____/____/20____.
 Fra og med den ____/____/20____ til og med den ____/____/20____.
- 2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.
- 3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

 Virksomhedens underskrift

 Medarbejderens underskrift

BILAG B**Eksempler på overførsel af feriedage**

År 0

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.

År 1

Medarbejder har 25 feriedage + 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.

År 2

Medarbejder har 25 feriedage + 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

Bilag 12

Protokollat om generelle retningslinjer for etablering af forsøgsordninger

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som overenskomsterne mellem AHTS/AHTS' medlemsforeninger og SiD/SiD's afdelinger ikke tager højde for.

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomstparterne derfor enige om, at der åbnes mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomsternes bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse. Dette protokollat fastsætter retningslinjerne for overenskomstparternes behandling og godkendelse af forsøg.

1. Forudsætning for indgåelse af aftaler er:
 - At forsøgsordningen skal etableres som en lokalaftale.
 - At lokalaftaler klart tilkendegiver
 - navn og titel på ledelsesrepræsentant
 - navnene på tillidsrepræsentanterne, og for hvilke områder og medlemsgrupper de er tillidsrepræsentanter. På virksomheder uden tillidsrepræsentant skal navnene på de omfattede medarbejdere fremgå
 - at det af aftalen fremgår, at den automatisk udløber ved udgangen af forsøgsperioden uden yderligere varsel, og
 - at opsigelse ikke kan medføre fagretlig behandling, og opsigelse betyder, at aftalen umiddelbart bortfalder til udløb 2 måneder efter opsigelsen.
2. Ansøgning skal fremsendes til overenskomstparterne.
3. Hvis en af parterne ønsker det, behandles ansøgningen om godkendelse på et møde mellem overenskomstparterne.

4. Overenskomstparterne skal snarest behandle sagen og orientere skriftligt om resultatet. Hvis der holdes møde, skal dette så vidt muligt aftales senest 14 dage efter ansøgningens modtagelse.

Afslag på forsøgsansøgninger skal begrundes.

5. Opsigelse tilsendes overenskomstparterne til orientering.
6. I en forsøgsperiode vil det konkrete forholds uoverensstemmelser kunne fagretligt behandles i lighed med overenskomstens øvrige bestemmelser.
7. Overenskomstparterne kan anmode de lokale parter om en skriftlig rapportering.

København, den 20. juni 2002

Specialarbejderforbundet i Danmark

Arbejdsgiverforeningen for
Handel, Transport og Service

Bilag 13

Protokollat om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 99/70 EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

HTS Arbejdsgiverforeningen og Specialarbejderforbundet i Danmark/Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1 Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller ansatte, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.

- b) personer, der af et af vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3 Definitioner

I denne aftale forstås ved

- a) “en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, som f.eks. en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b) “en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligning foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§ 5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder som f.eks. beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7 Information og høring

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektivt overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren skal, så vidt det er muligt, give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende organer til repræsentation af arbejdstagerne.

§ 8 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

§ 9 Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at denne aftale ikke berører den beskyttelse, som tidsbegrænset ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster, samt at der ikke er tilsigtet nogen

ændring af regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af de mellem parterne gældende overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft på underskrivelsestidspunktet. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Dette gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsterne, er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, den 9. oktober 2002

Specialarbejderforbundet i Danmark

HTS Arbejdsgiverforeningen

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Bilag 14

Protokollat om pension for personer ansat i fleksjob

Mellem HTS-A og SiD er der enighed om følgende gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem HTS-A/foreninger under HTS-A og SiD/afdelinger under SiD.

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for personer, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde.

Medarbejdere, der er beskæftiget i et tilskudsberettiget fleksjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af /medlem af én eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Det er en forudsætning for ovennævnte punkts ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og det/de andre relevante pensionsinstitutter træffes nærmere aftale herom.

Vedrørende pensionsbidragets størrelse henvises til den overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag for medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2003.

København, den 17. december 2002

Specialarbejderforbundet i Danmark

HTS Arbejdsgiverforeningen

OVERENSKOMST

mellem

Handel, Transport og Serviceerhvervenes Arbejdsgiverforening *

og

Specialarbejderforbundet i Danmark

vedrørende

lærlinge inden for landtransportområdet

* Overenskomsten gælder endvidere for Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik og Jernbanernes Arbejdsgiverforening.

Indholdsfortegnelse

95	§ 1. Gyldighedsområde
95	§ 2. Lokalt samarbejde
95	§ 3. Organisationernes påtaleret
95	§ 4. Den normale arbejdstid
95	§ 5. Arbejde i holddrift
96	§ 6. Mødepligt under skoleophold
96	§ 7. Skoleforberedelse
96	§ 8. Lønforhold
97	§ 9. Arbejde på forskudt tid
97	§ 10. Voksenlærlinge
98	§ 11. Løn for søgnehelldage
98	§ 12. Overarbejde
99	§ 13. Ferie
100	§ 14. ATP
100	§ 15. Sygdom og tilskadekomst
100	§ 16. Løn til færdiguddannede
101	§ 17. Grænseoverskridende transporter
102	§ 18. Døgnbetaling turistchauffører
102	§ 19. Befordring
102	§ 20. Ikrafttræden og ophør

§ 1. Gyldighedsområde

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

§ 2. Lokalt samarbejde

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

§ 3. Organisationernes påtaleret

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

§ 4. Den normale arbejdstid

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

§ 5. Arbejde i holddrift

For elever gælder de samme regler og tillæg for arbejde i holddrift som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 6. Mødepligt under skoleophold

Lærlingene er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen.

Lærlingene har derfor, bortset fra turistområdet, ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle undervisningsfri dage, som indhentes gennem den øvrige del af skoleopholdet.

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

§ 7. Skoleforberedelse

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

§ 8. Lønforhold

EUD-Lærlinge aflønnes efter

nedenstående satser i kr.: **1.marts 2004** **1.marts 2005** **1.marts 2006**

I det sidste år af lære-

kontraktperioden betales: 66,76 68,43 70,48

I det næstsidste år af lære-

kontraktperioden betales: 61,07 62,59 64,47

I det tredjesidste år af lære-

kontraktperioden betales: 54,86 56,23 57,91

EGU-elever aflønnes med 47,61 48,80 50,27

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 sædvan-

lig svendeprøve. Herefter afkortes der i den del af lønforløbet, der svarer til den fravalgte del af det ordinære erhvervsuddannelsesforløb.

Virksomheden betaler det til enhver tid fastsatte gebyr for svendeprøve.

Virksomheden betaler udgifter forbundet med lærlinges obligatoriske studierejse til et andet land, dog maksimalt kr. 3.000,-. Beløbet kan reguleres af områdets uddannelsesfond.

Hvis lærlingen af skolen afkræves betaling for undervisningsmidler m.v. i henhold til lovgivningens bestemmelser herom, refunderes dette af virksomheden.

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.

§ 9. Arbejde på forskudt tid

For arbejde på forskudt tid ydes samme tillæg som er fastsat i overenskomsterne for voksne arbejdere mellem underskrevne organisationer.

§ 10. Voksenlærlinge

Medarbejdere, der påbegynder "Meritvejen" eller et andet særligt tilrettelagt voksenerhvervsuddannelsesforløb, får under uddannelsesforløbet 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 tilrette-

lægge 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 overenskomststens anciennitetsbestemmelser. På samme måde medregnes uddannelsestiden i optjeningen af ferie, feriepenge, SH-betaling og pension.

Voksenlærlingebegrebet i denne aftale svarer til det voksenlærlingebegreb, der anvendes i AER-reglerne.

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.

§ 11. Frihed/feriefridage

Lærlingenes forhold under frihed på overenskomstmæssige fridage, f.eks. 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehelligdage og 5 feriefridage er de samme som er fastsat i de enkelte overenskomster mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere, idet lærlingene er ansat på fuld lønsordning, og holder fri på ovennævnte dage uden afkorting af den i § 8 anførte løn.

§ 12. Overarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan pålægges overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere.

Lærlinge under 18 år kan ikke pålægges overarbejde.

1. Der udbetales tillæg til elever efter samme regler, som i de mellem de underskrevne organisationer gældende overenskomster for voksne arbejdere. For arbejde, der i disse overenskomster udløser den – eller de to laveste satser (f.eks. 1., 2. og 3. overtime) betales kr. 27,65 pr. time og pr. 1. marts 2005 kr. 28,55 pr. time og pr. 1. marts 2006 kr. 29,45 pr. time. For den højeste sats betales et tillæg på kr. 70,45 pr. time og pr. 1. marts 2005 kr. 71,35 pr. time og pr. 1. marts 2006 kr. 72,25 pr. time.

2. Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spising og hvile medgående tid, ligesom også forsømt tid inden for lønningsperioden fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne. Ved fradrag for forsømt tid inden for en lønningsperiode modregnes der først i de i samme lønningsperiode sidst præsterede overarbejdstimer.

3. Hvor der forefindes varslingsregler for overarbejde i den mellem de underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere, skal overarbejde for lærlinge varsles efter samme regler. I modsat fald ydes der et beløb svarende til laveste tillæg (jvf. stk. 1), hvis overarbejdet varer mere end $\frac{1}{2}$ time.

§ 13. Ferie

1. Lærlingene er omfattet af Ferielovens bestemmelser.
2. Feriegodtgørelse udgør $12\frac{1}{2}$ % af den skattepligtige indkomst jf. Ferielovens § 26.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge. Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien og ydet feriegodtgørelser. Feriegodtgørelsen kan aldrig udgøre mindre end normallønnen i henhold til de i § 8 nævnte satser beregnet på 37 timer pr. uge.

3. Den årlige ferie udgør 5 uger (30 hverdage). I de i parentes angivne hverdage er inkluderet lørdage. Hvor ferie gives delt på virksomheder med 5-dages uge, svarer således 5 arbejdsdage til en uges ferie.

4. I det første hele ferieår (perioden 2. maj til 1. maj), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har lærlingen ret til ferie som angivet i stk. 3.
5. Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt inden for de første 2 måneder af et ferieår, dvs. inden 1. juli, har lærlingen også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 3.
6. Har lærlingen ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedage i de i stk. 4 og 5 angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 8 fastsatte løn i de resterende antal dage.
7. Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 31. marts, har lærlingen, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i § 8 angivne løn for de feriedage, som de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse for – dog højst for 1 uge.

§ 14. ATP

Lærlingene er omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP fra det fyldte 16 år.

Bidraget hertil udredes af parterne efter de herom fastsatte regler.

§ 15. Sygdom og tilskadekomst

Lærlingenes forhold under sygdom og tilskadekomst er de samme som er fastsat i overenskomsterne mellem de underskrevne organisationer for voksne arbejdere.

§ 16. Løn til færdiguddannede

Den færdiguddannede lærling indplaceres på det anciennitetstrin som ansættelsestidspunktet berettiger til i forhold til områdets overenskomst.

§ 17. Grænseoverskridende transporter

For lærlinge, der deltager i grænseoverskridende transporter, aflønnes som følger:

For ture af en varighed på mindre end 24 timer aflønnes i henhold til §8.

For ture af en varighed på mindst 24 timer betales for samtlige timer:

1. marts 2004	Timeløn	Rejse- godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 15,27	kr. 16,63	kr. 31,90	kr. 765,64
Næstsidste år	kr. 13,11	kr. 16,63	kr. 29,74	kr. 713,82
Tredjesidste år	kr. 10,77	kr. 16,63	kr. 27,40	kr. 657,48

1. marts 2005	Timeløn	Rejse- godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 15,97	kr. 16,63	kr. 32,60	kr. 782,34
Næstsidste år	kr. 13,75	kr. 16,63	kr. 30,38	kr. 729,02
Tredjesidste år	kr. 11,34	kr. 16,63	kr. 27,97	kr. 671,18

1. marts 2006	Timeløn	Rejse- godtgørelse	I alt pr. time	Døgn- betaling
Sidste år	kr. 16,82	kr. 16,63	kr. 33,45	kr. 802,84
Næstsidste år	kr. 14,53	kr. 16,63	kr. 31,16	kr. 747,82
Tredjesidste år	kr. 12,04	kr. 16,63	kr. 28,67	kr. 687,98

Såfremt statens regler for bilagsfri udgifter ændres, optages forhandlinger om fastsættelse af nye rejsegodtgørelses- og timelønsbetalinger.

Såfremt der ikke opnås enighed, aflønnes i henhold til §8.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af den del af rejsegodtgørelsen, der er omfattet af Ligningsrådets regler (p.t. kr. 399,00), jf. dog bestemmelsen § 13, stk. 2.

For weekendarbejde betales samme tillæg som i de mellem underskrevne organisationers overenskomst for voksne arbejdere.

§ 18. Døgnbetaling – turistchauffører

1. marts 2004	Overliggedøgn	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 513,00	kr. 785,00	kr. 66,10
Næstsidste år	kr. 459,00	kr. 698,00,	kr. 60,50
Tredje sidste år	kr. 428,00	kr. 651,00	kr. 54,30

1. marts 2005	Overliggedøgn	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 526,00	kr. 801,00	kr. 67,80
Næstsidste år	kr. 470,00	kr. 713,00	kr. 62,00
Tredje sidste år	kr. 439,00	kr. 665,00	kr. 55,70

1. marts 2006	Overliggedøgn	Køredøgn	Resterende timer
Sidste år	kr. 538,00	kr. 824,00	kr. 69,45
Næstsidste år	kr. 482,00	kr. 733,00	kr. 63,50
Tredje sidste år	kr. 450,00	kr. 684,00	kr. 57,05

§ 19. Befordring

Virksomheden udbetaler befordringstilskud til lærlinge i henhold til AER's regler (AER: Arbejdsgivernes Elevrefusion).

§ 20. Ikrafttræden og ophør

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2004 og kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2007.

København, den 27. februar 2004

For Handel, Transport og Serviceerhvervenes
Arbejdsgiverforening
Sign. Mogens Findalen

For Specialarbejderforbundet i Danmark
Sign. Poul Aagaard



Arbejdsgiverforeningen

HTS Arbejdsgiverforeningen

Børsen, 1217 København K

Telefon 70 13 12 00, Telefax 77 33 46 11

hts@hts.dk

www.hts.dk



Specialarbejderforbundet i Danmark

Kampmannsgade 4, 1790 København V

Telefon 33 14 21 40

www.sid.dk

