

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Ved de afsluttende forhandlinger dags dato i regi af Forligsinstitutionen har nedennævnte parter indgået aftale om fornyelse af Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S for en 3-årig periode (1. marts 2020 til og med 28. februar 2023).

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

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

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

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

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

1. Aftale om initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
2. Aftale om organisationsaftale om forsøgsordning
3. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser
4. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter
5. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver
6. Aftale om lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
7. Aftale om overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
8. Aftale om øremærket forældreorlov
9. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanternes tid til opgaver
10. Aftale om lokalløn
11. Aftale om Dansk Erhverv Arbejdsgivers og 3F Transportgruppens ferieaftale og feriekortordning
12. Aftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
13. Aftale om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
14. Aftale om bedre muligheder for realkompetencevurdering
15. Aftale om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
16. Aftale om særlig opsparring
17. Aftale om organisationsaftale om databeskyttelse
18. Aftale om afdækning af udviklingen i transportbranchen
19. Aftale om fire lønsatser til disponentelever
20. Aftale om løn og opsigelse under sygdom
21. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
22. Aftale om pension til lærlinge
23. Aftale om Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet
24. Aftale om løn til lærlinge
25. Aftale om lønforhold og betalingssatser
26. Aftale om ændringer om løn og satser mv for den grænseoverskridende overenskomst
27. Aftale om udvalgsarbejde på grænseoverskridende overenskomst
28. Aftale om indgåelse af organisationsaftale om forståelse af betaling af fratrædelsesgodtgørelse
29. Aftale om udvalgsarbejde

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

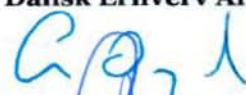
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

initiativer vedrørende fremme af lokalløn aftaler i overenskomstperioden

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

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

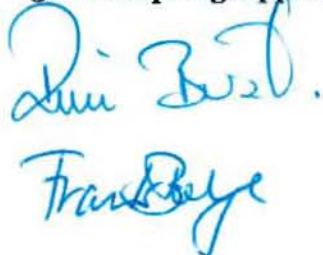
Udvalget har til opgave at udfærdige fælles lokallønsguides og -paradigmer for lokallønsmodeller, som kan stilles til rådighed for virksomheder og medarbejdere. I forhold til udbredelsen af det lokale kendskab til lokallønsmuligheder tilstræbes det også, at der i fællesskab afvikles overenskomsts specifikke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

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

organisationsaftale om forsøgsordning

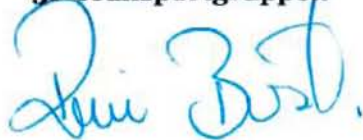

Parterne er enige om, at Transport- og Logistikoverenskomstens bilag 19 "Organisations-aftale om forsøgsordning" ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanent.

Som konsekvens heraf erstattes første afsnit i bilag 19 med følgende: "Nedenstående protokollater vedrørende forsøgsordningen, som blev indgået ved overenskomstfornyelsen i 2017, gøres permanent ved overenskomstfornyelsen i 2020."

Sidste afsnit i bilag 19 udgår.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver


SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der i Transport- og Logistikoverenskomsten § 1, stk. 16, indsættes følgende:

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

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020."

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

arbejds miljørepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

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

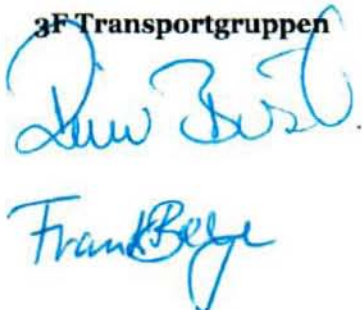
Derfor har parterne aftalt, at der indsættes et nyt afsnit i Transport- og Logistikoverenskomsten § 1, stk. 16. Afsnittet indsættes efter bestemmelsens eksisterende tekst og har følgende ordlyd:

"Arbejds miljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 8, litra D."

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

arbejdsmiljørepræsentanters opgaver

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

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter Transport- og Logistikoverenskomsten § 1, stk. 16, 1. afsnit indsættes følgende om arbejdsmiljørepræsentanters opgaver:

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

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

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

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Transport- og Logistikoverenskomsten § 15, stk. 1, efter sidste afsnit:

"Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med medarbejderens afholdelse af 1 yderligere fridag i forlængelse af barnets første hele sygedag, administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 3."

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Transport- og Logistikoverenskomsten § 15 som nyt stk. 2:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske fravær. Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med frihed til lægebesøg sammen med barnet administreres i øvrigt efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 10, stk. 3."

Som følge af ovenstående bliver det nuværende Transport- og Logistikoverenskomsten § 15, stk. 2, til § 15, stk. 3.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver


SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes Transport- og Logistikoverenskomsten nuværende § 15, stk. 2:

"Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparring, jf. § 7.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

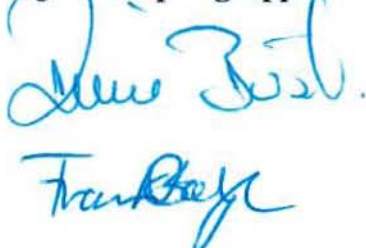
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparring, jf. § 7."

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

Om

øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at Transport- og Logistikoverenskomsten § 14, stk. 3, efter sidste afsnit tilføjes følgende:

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

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

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

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

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

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

arbejdsmiljørepræsentanters tid til opgaver

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

Parterne er på den baggrund enige om, at der efter Transport- og Logistikoverenskomsten § 1, stk. 16, 1. afsnit og efter ny tekst fra protokollat nr. 18 indsættes følgende om tid til arbejdsmiljørepræsentanters opgaver:

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
lokalløn**

Parterne er enige om, at Transport- og Logistikoverenskomstens § 5, stk. 3, litra a, afsnit 2, erstattes med følgende:

"Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time*
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time*
- Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time "*

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Ann Best.
Fran Bege

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Dansk Erhverv Arbejdsgivers og 3F Transportgruppens ferieaftale og feriegarantiordning (tidligere feriekortordning)

Parterne er enige om, at nærværende overenskomst omfattes af Dansk Erhverv Arbejdsgivers feriegaranti.

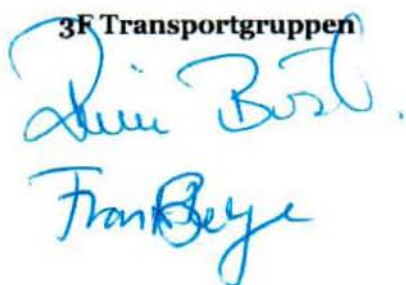
Tilsvarende er overenskomsten omfattet af Dansk Erhverv Arbejdsgivers og 3F Transportgruppens Feriefond, ligesom overenskomsten er omfattet af de mellem parterne indgåede ferieaftale samt af feriegarantiordning (tidligere feriekortordning).

Der foretages redaktionelle ændringer med henblik på at tilpasse overenskomstgrundlaget hertil. Parterne er i den forbindelse enige om, at der er mulighed for lokalt at aftale ferie i timer.

Endvidere foretages redaktionelle ændringer som følge af overgangen til nyt ferieår, ferielov og nyt medlemskab fra DI/ATL til Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Handwritten signatures in blue ink, including names like "Karin Bost" and "Frank Beyer".

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S



Handwritten signature in blue ink, likely representing Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

De mange nye udfordringer øger behovet for samarbejde på alle niveauer mellem ledere og medarbejdere og på alle former for virksomheder. Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at medarbejderne inddrages i at fastholde og udvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet ved drøftelse af behovet for nye kompetencer og løbende opkvalificering. Indførelse af ny teknologi medfører øget fokus på efteruddannelse og omstillingsparathed.

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

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

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

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

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

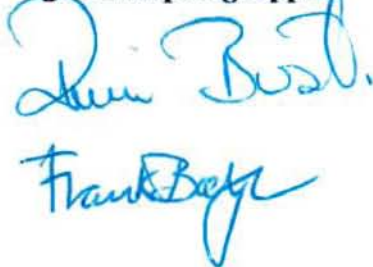
Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

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

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

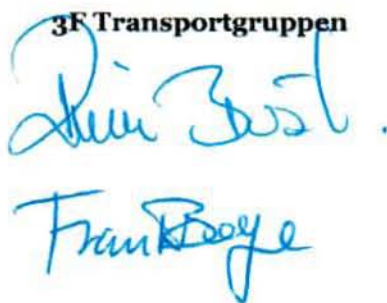
Organisationerne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anviser nye konfliktløsnings tiltag i sager af denne karakter.

Parterne er enige om, at nærværende overenskomstområde inddrages i dette udvalgsarbejde.

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

bedre muligheder for realkompetencevurdering

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

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

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i Transport- og Logistikoverenskomsten § 23.

Nyt stk. 2:

"Stk. 2. Det lokale samarbejde

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

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på PensionDanmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i TLK-fonden.

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

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

Nyt stk. 4, pkt. A:

"A. Realkompetencevurdering

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

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

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

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

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

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

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

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

Herudover er parterne enige om, at der i overenskomstperioden gennemføres et udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af § 23. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.

Overenskomstforhandlingerne 2020

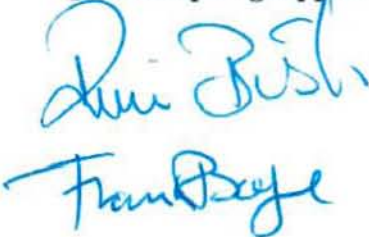
Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Transport- og Logistikoverenskomsten § 8 som nyt afsnit efter afsnittet om pension for personer ansat i fleksjob:

"Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

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

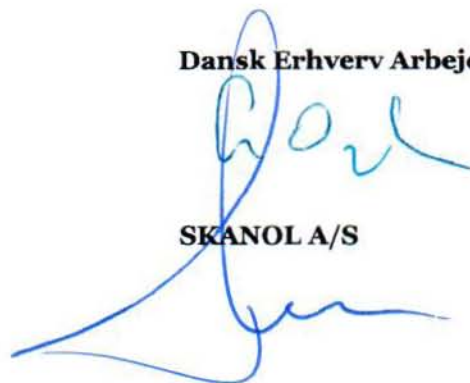
København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

**Aftale
om
særlig opsparing**

Parterne er enige om, at teksten i Transport- Logistikoverenskomsten § 7 ændres til følgende:

" § 7. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

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


Det er muligt ved lokalaftale at ændre udbetalingsterminerne.

Det er muligt for medarbejder at vælge, at særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen for den periode, hvori den er optjent. Såfremt medarbejderen vælger dette, skal medarbejderen skriftligt rette henvendelse til arbejdsgiver senest 1. november, hvorefter ændringen gælder fra det næstfølgende kalenderår.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver."

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

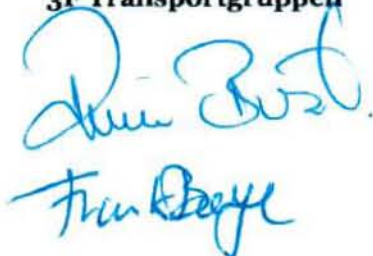
organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

- *at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.*
- *at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.*

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

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

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

Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 et udvalg bestående af organisationerne suppleret af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra virksomheden. Der udarbejdes et kommissorium for det enkelte udvalgsarbejde, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryk i ansættelsen, som virksomhedens behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i.

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

Udvalget skal have færdiggjort arbejdet senest 31. december 2021 med henblik på, at udredningsarbejdet kan drøftes mellem parterne forinden overenskomstfornyelsen 2023.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

fire lønsatser til disponentelever

Overenskomstparterne er enige om at indføre en fjerde lønsats for lærlinge, der uddannes til specialet disponent.

§ 8, stk. 1, tilføjes efter skema med lønsatser for lærlingeuddannelser:

"For lærlinge på specialet disponent betales i uddannelsens sidste trin nedenstående sats fra lønperioden efter bestået svendeproe for forudgående trin:

Aflønning:	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Disponentspecialet, sidste uddannelsestrin:	kr. 105,00	kr. 106,79	kr. 108,60 "

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Line Bost.
Frank Baye

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S

[Signature]

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

løn og opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at Transport- og Logistikoverenskomsten § 13, stk. 1, første afsnit, ændres til følgende:

"Medarbejdere der opfylder Sygedagpengelovens beskæftigelseskrav, oppebærer fuld løn under sygdom i 9 uger, og er som følge heraf ikke berettiget til dagpenge fra arbejdsgiveren, jf. Sygedagpengeloven, § 30 stk. 1. Efter 9 uger overgås til sygedagpenge."

Parterne er endvidere enige om, at Transport- og Logistikoverenskomsten § 21 tilføjes et nyt stk. 7 med følgende tekst:

"Stk. 7. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 13, stk. 1. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse."

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Transport- og Logistikoverenskomsten § 23, stk. 4, litra E til § 21, stk. 6. Der er enighed om følgende nye § 21, stk. 6 (som dermed rummer den eksisterende § 21, stk. 6, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i § 23, stk. 4, pkt. E), og at § 23, stk. 4, pkt. E udgår:

”1.

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

2.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 23, stk. 4 A, pkt. b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen."

I § 23, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

"Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejders rettigheder følger af § 21, stk. 6."

I § 23, stk. 6, ændres henvisningen, så andet afsnit får følgende ordlyd:

"Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 21, stk. 6, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3."

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

pension til lærlinge

Parterne er enige om, at lærlinge omfattet af Landtransportområdets Lærlingeoverenskomst gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

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

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

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

Parterne opfordrer FH og DA til at arbejde herfor.

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

Som følge heraf ændres Lærlingeoverenskomstens § 14 til:

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

Stk. 3

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

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

Omkostningerne ved ordningerne afholdes af arbejdsgiveren.

Stk. 4

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

Dette protokollat træder i kraft den 1. september 2020.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om


Udviklings- og Samarbejdsfond for transport- og lagerområdet

Parterne er enige om, at Transport- og Logistikoverenskomsten § 25, stk. 3, næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,20 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,25 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

løn til lærlinge

Parterne er enige om, at lønsatserne i landtransportområdets Lærlingeoverenskomst udgør følgende:

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Lærlinge (erhvervsuddannelseselever)

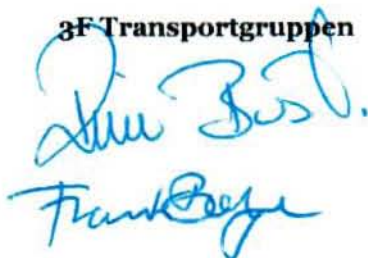
	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
I det sidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 98,96	kr. 100,65	kr. 102,36
I det næstsidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 87,82	kr. 89,31	kr. 90,83
I det tredjesidste år af			
lærekontraktperioden betales:	kr. 77,82	kr. 79,14	kr. 80,49

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

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

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

SKANOL A/S



Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

lønforhold og betalingssatser

§ 5, stk. 2. Normaltimelønninger

Den normale timeløn udgør:

- pr. 1. marts 2020 kr. 131,80,
- pr. 1. marts 2021 kr. 135,00 og
- pr. 1. marts 2022 kr. 138,15.

§ 5, stk. 4. Arbejde på ubekvemme arbejdstider

Satsen fra kl. 18.00 til 23.00 forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Satsen fra kl. 23.00 til 06.00 udgør:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

§ 5, stk. 8. Ungarbejdere

Pr. 1. marts 2020 forhøjes betaling til ungarbejdere til:

- Mellem 17-18 år: kr. 105,44 pr. time, svarende til 80% af grundlønnen
- Under 17 år: kr. 79,08 pr. time, svarende til 60% af grundlønnen

Pr. 1. marts 2021 forhøjes ovenstående til kr. 108,00 og 81,00

Pr. 1. marts 2022 forhøjes ovenstående til kr. 110,52 og 82,89

§ 6. Overarbejde

Timen før normal arbejdstid samt 1., 2. og 3. time efter normal arbejdstid forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Timer derefter samt timer på søn- og helligdage forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

§ 7. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6,0 af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Fællesordning for arbejde i holddrift

Satserne i Fællesordning for arbejde i holddrift med DA og LO's kommentarer reguleres med 1,6 pct. pr. 1. marts 2020, med 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og med 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Holddriftstillæg på hverdage mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Timer på lørdage efter kl 14.00 samt søn- og helligdage forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Forskydning af vagtlistefridag forøges med:

- pr. 1. marts 2020: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2021: 1,6 pct.
- pr. 1. marts 2022: 1,6 pct.

Øvrige specialoverenskomster

Satserne for overarbejde og forskudt tid forøges med:

- 1,6 pct. pr. 1. marts 2020,
- 1,6 pct. pr. 1. marts 2021 og
- 1,6 pct. pr. 1. marts 2022.

Timeløn/grundløn forøges med:

- kr. 3,20 pr. 1. marts 2020
- kr. 3,20 pr. 1. marts 2021
- kr. 3,15 pr. 1. marts 2022

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

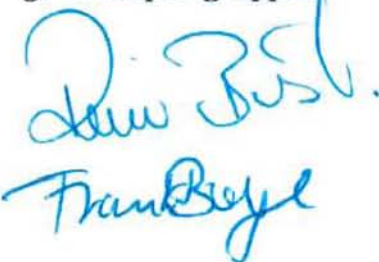
3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOL A/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

ændring om løn og satser mv. for den grænseoverskridende overenskomst

Parterne er enige om at med udgangspunkt i de fra protokollat nr. 32 aftalte stigninger, foretages der efterfølgende en teknisk beregning til brug for nye satser i den grænseoverskridende overenskomst.

Der udarbejdes hurtigst muligt lønoversigt.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen

Stine Bost.
Frank Bøge

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Adel
SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

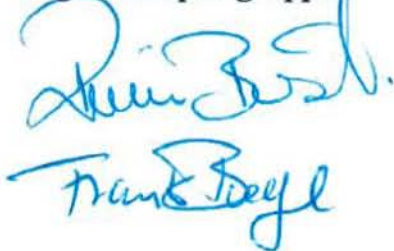
udvalgsarbejde på grænseoverskridende overenskomst

Parterne er enige om i overenskomstperioden at igangsætte et fælles udvalgsarbejde på den grænseoverskridende overenskomst, der har til formål at afdække muligheden for blandt andet at regulere den fastsatte garantibetaling, fjernelse af bestemmelsen vedrørende den dansk- tyske grænsezone, sygeløn og muligheden for, at den fastsatte kilometerafregning indregnes i døgnbetalingen og sygeløn.

Udvalgsarbejderne skal igangsættes senest 1. september 2020 og være færdiggjort senest 1. september 2021.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Handwritten signatures in blue ink for 3F Transportgruppen, including names like "Knut Borch" and "Frank Bøgel".

Dansk Erhverv Arbejdsgiver



Handwritten signature in blue ink for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, with "SKANOLA/S" printed below it.

SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOLA/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

indgåelse af organisationsaftale om

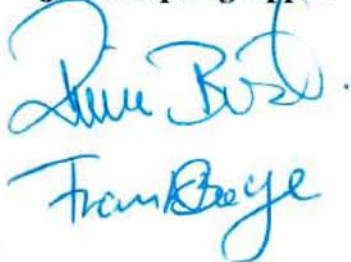
forståelse af betaling af fratrædelsesgodtgørelse

Organisationerne er enige om at indgå en organisationsaftale om forståelse af overenskomstbestemmelsen om betaling af fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen vil svare til hidtidig praksis på overenskomstens område.

Parterne er enige om, at organisationsaftalen, så vidt muligt, skal være indgået inden overenskomsten optrykkes, således at der kan henvises til organisationsaftalen i overenskomsten.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOLA/S

Overenskomstforhandlingerne 2020

Transport- og Logistikoverenskomst for SKANOL A/S

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

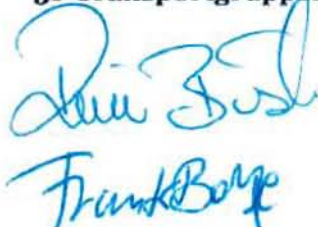
**Aftale
om
udvalgsarbejde**

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at nedsætte et udvalg, der foretager en fælles afdækning af forskellige arbejdsformer og aflønning heraf, herunder eksempelvis natkørsel og døgnbetaling.

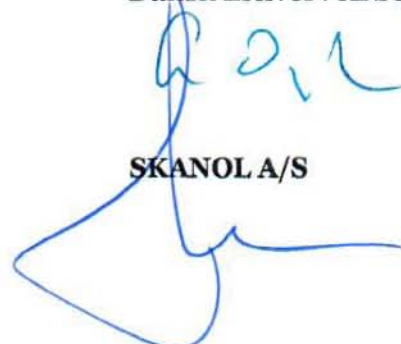
Udvalgsarbejdet opstartes i oktober 2020 og færdiggøres inden udgangen af 2021.

København, den 11. marts 2020

3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver



SKANOL A/S