

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

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

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

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

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet 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 lokalløn
2. Organisationsaftale om initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden
3. Aftale om Organisationsaftale om forsøgsordning
4. Organisationsaftale om samarbejde på virksomheder af alle størrelser
5. Aftale om fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
6. Aftale om pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
7. Organisationsaftale om databeskyttelse
8. Organisationsaftale om afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid
9. Aftale om lægebesøg i forbindelse med barns sygdom
10. Aftale om øremærket forældreorlov
11. Aftale om afholdelse af ferie i timer
12. Aftale om uddannelse i forbindelse med afskedigelse
13. Aftale om bedre muligheder for realkompetencevurdering
14. Aftale om løn og opsigelse under sygdom
15. Aftale om særlig opsparing
16. Aftale om arbejdsmiljørepræsentanter
17. Aftale om overgangsordning til nyt ferieår
18. Aftale om lønforhold og betalingssatser

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 12. marts 2020


3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale om Lokalløn

Parterne er enige om, at Netto Lageroverenskomstens § 2, stk. 6, litra a, 1. afsnit, erstattes med følgende:

”Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

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

Parterne er derudover enige om, at sidste afsnit i Netto Lageroverenskomsten § 2, stk. 6, litra a, erstattes med:

”Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med den lokale afdeling af 3F. Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder den lokale afdeling af 3F som aftalepart.”

København, den 12. marts 2020


3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

Initiativer vedrørende fremme af lokallønaftaler i overenskomstperioden

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

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

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

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

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

Denne aftale optrykkes ikke.



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at Netto Lageroverenskomsten Bilag 9 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 12. marts 2020


3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

Samarbejde på virksomheder af alle størrelser

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

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

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

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

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

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

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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

Parterne er på baggrund af 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 teknologier og senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Parterne er enige om, at det er centralt at inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne i spørgsmål herom.



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

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

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

Parterne er derfor enige om at "Landsoverenskomst Overenskomst for Netto" følger det udvalg, der nedsættes for Lageroverenskomsten i overenskomstperioden, og som skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter.

Denne aftale optrykkes ikke.

København, den 12. marts 2020


3F Transportgruppen


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

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 Netto Lageroverenskomstens § 32 stk. 3, som et nyt 2. afsnit (lige før "Det således udbetalte pensionsbidrag er ikke feriepengeberettiget, idet der i dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse"):

"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."

Det nuværende 2. afsnit bliver herefter til 3. afsnit.



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

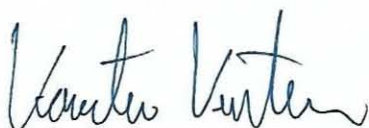
Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om følgende:

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

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

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



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Organisationsaftale

om

Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

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

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

Der nedsættes derfor senest pr. 1. september 2020 et udvalg på Netto Lageroverenskomsten. Udvalget kan suppleres af virksomhedsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter. Der udarbejdes et kommissorium for udvalgsarbejdet, som har til formål at afdække vilkår og udbredelse af forskellige ansættelsesformer. Udvalget har samtidig til opgave at anvise konkrete initiativer, der kan imødekomme såvel behovet for tryghed i ansættelsen, som virksomhedernes behov for at kunne tilrettelægge arbejdet i de markeder, man opererer i, herunder under overholdelse af 48-timers reglen.

Parterne er herudover enige om, at udvalget drøfter forslag til hvordan overenskomstens bestemmelser om arbejdstid tilpasses således, at muligheden for tilrettelæggelse af arbejde i weekenden øges.

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

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



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

I § 19, stk. 1, indsættes 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 svarende til 7,4 normal-timer fra særlig opsparing jf. § 3.”

Som nyt § 19 stk. 2.

”Stk. 2. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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 jf. § 3 svarende til det faktiske fravær.”

Nuværende § 19, stk. 2 bliver herefter § 19, stk. 3.

København, den 12. marts 2020



3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Øremærket forældreorlov

I § 17, stk. 3, indsættes efter 9. afsnit følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2020 gælder 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 medarbejderens tilsvarende.”



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Afholdelse af ferie i timer

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

I § 13 indsættes som nye 3., 4. og 5 afsnit:

"Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

København, den 12. marts 2020



3F Transportgruppen



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

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.

Nuværende § 25, stk. 8 og § 31, stk. 4, litra E udgår.

Som ny § 25, stk. 8 indsættes:

”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 § 31, stk. 4, litra 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

Netto Lageroverenskomsten

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 § 31, stk. 4, litra D, sidste afsnit udgår "punkt E" og erstattes af "§ 25, stk. 8".

I § 31, stk. 6, udgår 2. afsnit og erstattes af følgende:

"Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, litra A og B samt § 25, stk. 8, 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.



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

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.

Nuværende § 31, stk. 2 udgår og erstattes af:

”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 Kompetenceudviklingsfonden.

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.”

Nuværende § 31, stk. 4, litra A udgår og erstattes af:

”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

Netto Lageroverenskomsten

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

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

Nuværende § 31, stk. 4, litra C, tredje afsnit udgår og erstattes af:

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

Nuværende § 31, stk. 4, litra C, næstsidste afsnit udgår og erstattes af:

”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 § 31. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.


3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Løn og opsigelse under sygdom

§ 16, stk. 2, 1. afsnit, udgår og erstattes af følgende:

”Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag.”

I § 16 tilføjes som nyt stk. 4 følgende:

”Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden, kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 16, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

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

Nuværende stk. 4 og 5 bliver herefter til stk. 5 og 6.



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020**Netto Lageroverenskomsten****3F Transportgruppen****Dansk Erhverv Arbejdsgiver****Aftale****om****Særlig opsparing**

I nuværende § 3 udgår:

”1. marts 2017 2,7%	1. marts 2018 3,4%	1. marts 2019 4%”
------------------------	-----------------------	----------------------

og erstattes af:

”1. marts 2020 5,0%	1. marts 2021 6,0%	1. marts 2022 7,0%”
------------------------	-----------------------	------------------------

Som nyt 3. afsnit indsættes:

”Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.”

Nuværende 3. og 4. afsnit bliver herefter til 4. og 5. afsnit.

København, den 12. marts 2020**3F Transportgruppen****Dansk Erhverv Arbejdsgiver**

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Arbejds miljørepræsentanter

Nuværende § 31, stk. 16, ændres til litra "A."

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

Som nye litra B, C, D og E indsættes følgende med ikrafttræden 1. juni 2020:

"Gældende fra 1 juni 2020:

B. Arbejds miljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejds miljøet.

Arbejds miljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejds miljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora. Arbejds miljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejds miljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejds miljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejds miljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejds miljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring. Arbejds miljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

C. Arbejds miljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser udløser ikke betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejds miljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejds miljørepræsentanter, hurtigst muligt efter

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

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.

D. Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 31, stk. 9, litra D.

E. 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.”



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

overgangsordning til nyt ferieår

Feriefridage

I ”§ 14. Feriefridage” udgår ”Stk. 1” og erstattes med ”Stk. 1. Feriefridage indtil 1. maj 2020”

Nuværende § 14, stk. 1-3 ændres til § 14, stk. 1, litra A, B og C.

Som nyt stk. 2 indsættes:

”Stk. 2. Feriefridage overgangsregler

A: Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i hele perioden fra 1. maj 2020 til 31. august 2021, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt, hvor 6,67 feriefridage sættes i forhold til 16 måneders beskæftigelse.

B: For afvikling af feriefridagene gælder følgende:

- Medarbejdere på uge- eller månedsløn holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.
- Ved fratrædelse udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage.
- Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løn/tilgodehavende.

C: Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i litra A nævnte feriefridage i overgangsperioden.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.”

Som nyt stk. 3 indsættes:

”Stk. 3. Feriefridage

A: Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage hvert ferieår, jf. litra B og C. Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i hele ferieåret (1. september til 31. august), beregnes feriefridage(n) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

B: For afviklingen af feriefridage gælder følgende:

- Medarbejdere på uge- eller månedsløn holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.
- Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage.
- Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løn/tilgodehavende.

C: Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres de i litra A nævnte feriefridage i overgangsperioden.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales.

Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.”

Børneomsorgsdage

I § 19, stk. 2 ”**Stk. 2. Børneomsorgsdage**” indsættes ”**A: Børneomsorgsdage indtil 1. maj 2020**”.

Nuværende § 19, stk. 2, 1.-3- afsnit bliver til § 19, stk. 2, litra A.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Som nyt litra B indsættes:

”A. Børneomsorgsdage overgangsregler

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 3.”

Som nyt litra C indsættes følgende:

”C. Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Den 1. september tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2 børneomsorgsdage til afholdelse i ferieåret (1. september til 31. august). Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing jf. § 3.”

Seniorordning

I § 15 udgår 8. afsnit og erstattes af følgende:

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejderen skal senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår (1. september til 31. august), og i så fald, hvor stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag, medarbejderen ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Overgang til nyt ferieår

Det antal seniorfridage, som medarbejderen skal træffe valg om senest 1. november 2020, kan afholdes i perioden fra 1. januar 2021 til 31. august 2021. Der kan i denne periode maksimalt afholdes 24 seniorfridage.”



3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Aftale

om

Lønforhold og betalingssatser

§ 2. Ugeløn

Ugelønnen udgør:

pr. 1. marts 2020 kr. 5.326,52 svarende til kr. 143,96 pr. time

pr. 1. marts 2021 kr. 5.444,92 svarende til kr. 147,16 pr. time

pr. 1. marts 2022 kr. 5.561,47 svarende til kr. 150,31 pr. time

§ 3. Særlig opsparing

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

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

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

§ 8. Forskudt tid

Aftensatsen (fra kl. 17.00 – 22.00) forhøjes til kr. 23,35 pr. 1. marts 2020, kr. 23,72 pr. 1. marts 2021 og kr. 24,10 pr. 1. marts 2022.

Natsatsen (fra 22.00 – 05.00) forhøjes til kr. 35,44 pr. 1 marts 2020, kr. 36,01 pr. 1. marts 2021 og kr. 36,58 pr. 1. marts 2022.

Satsen for arbejde på forskudt tid der påbegyndes kl. 24.00 eller senere forhøjes til kr. 42,07 pr. 1 marts 2020, kr. 42,75 pr. 1. marts 2021 og kr. 43,43 pr. 1. marts 2022.

Overenskomstforhandlingerne 2020

Netto Lageroverenskomsten

3F Transportgruppen

Dansk Erhverv Arbejdsgiver


3F Transportgruppen

København, den 12. marts 2020


Dansk Erhverv Arbejdsgiver