

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2025-2028



Overenskomst mellem ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport og
3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for erhvervsmæssig person-transport

**med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig service-
trafik og buskørsel**

mellem



Arbejdsgiverforening for persontransport

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025 – 2028

3F-varenummer 3028

Indholdsfortegnelse

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik . 4

§ 1. Gyldighedsområde	4
§ 2. Arbejdstid	4
§ 3. Ansættelsesbevis	5
§ 4. Lønperiode.....	6
§ 5. Basisløn	6
§ 6. Timeløn	7
§ 7. Særlig opsparing.....	8
§ 8. Overarbejde i forbindelse med timeløn.....	9
§ 9. SH-betaling.....	10
§ 10. Forskudttidstillæg.....	11
§ 11. Rådighedstillæg	11
§ 12. Pension	11
§ 13. Feriepenge/Feriefridage	13
§ 14. Opsigelse	14
§ 15. Fuldtids- og deltidsansatte.....	15
§ 16. Sygdom og barsel	15
§ 17. Faglig strid.....	21
§ 18. Uddannelse	25
§ 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort	26
§ 20. Henvisning til overenskomsten	26
§ 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed.....	26
§ 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde ..	27
§ 23. Oplysninger om brug af underleverandører	28
§ 24. Varighed og opsigelse	29
Protokollater	30
Protokollat 1. Samarbejdsudvalg	30
Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation	30
Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler	30
Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder.....	34
Protokollat 5. Løndumping	35

Protokollat 6. Seniorordning	36
Protokollat 7. Pauser.....	37
Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere.....	38
Protokollatet 9. Bøderegulativ.....	38
Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger	38
Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger	38
Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale	39
Protokollat 13. Lønspecifikationer.....	39
Protokollat 14. Kommissorium om mulighed for timelønsoverenskomst, Drøftelse af registrering af arbejdstid samt vilkår for tillidsrepræsentanter	39
Protokollat 15 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen.....	40
Protokollat 16 Organisationsaftale om aftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	41
Bilag 1. Ansættelsesaftale	49
Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel.....	55
Bilag 3. Refusion af pensionsbidrag i forbindelse med barsel.....	57

Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik

§ 1. Gyldighedsområde

Nærværende overenskomst dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig servicetrafik og tilladelse til erhvervsmæssige persontransport.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale arbejdstid for en fuldtidsansat medarbejder udgør 37 timer, normalt fordelt på 5 dage pr. uge.

1 times spisepause pr. dag er ikke medregnet i arbejdstiden, medmindre andet er aftalt særskilt.

Stk. 2. Varige ændringer i vagtplanen skal ske med 5 arbejdsdages varsel, medmindre der er tale om ændringer grundet i kontraktmæssige forhold, eller akut opståede driftsmæssige forhold. I så fald kan ændringer ske uden varsel.

Varsling af væsentlige ændringer i forhold til skift fra f.eks. dag til nat, skal ske med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Stk. 3. Medarbejderen er berettiget til 2 ugentlige fridøgn. Disse skal så vidt muligt lægges i sammenhæng, hvis medarbejderen fremsætter ønske herom. Medarbejderen kan fremsætte ønsker om, at 2 ugentlige fridøgn placeres i forbindelse med weekend en gang om måned.

Medmindre andet er aftalt, placerer medarbejderen selv 37 timers effektiv ugentlig arbejdstid indenfor den tid han har vognen til rådighed. Den enkelte vagt kan ikke overstige 13 timer – og Arbejds miljølovens bestemmelser skal overholdes.

Stk. 4. Vagter kan aftales på henholdsvis en 4- eller 6-dages uge.

Stk. 5. Den enkelte vognmand kan aflønne pr. vagt. Der er fem vagter pr. uge, medmindre der er aftalt 4- eller 6-dages uge. Her opgøres vagten forholds- mæssigt.

Er vagten påbegyndt, aflønnes der for hele Vagten. Bonus opgøres også i hele vagter fravær der skal modregnes i forhold til opgørelse af bonus, er følgende og har en vægtning svarende til 7,4 time pr vagt, for en fuldtidsansat.

- Sygdom
- Feriefridage
- Ferie
- Selvbetalt frihed
- Kursus

Hvis der aflønnes med 160,33 timer pr. måned, aflønnes der med 21,67 vagter pr. måned.

Hvis der aflønnes efter 4-4-5 aflønningssystemet, opgøres lønsedler med månedlige antal timer til henholdsvis 148 timer (20 vagter), 148 timer (20 vagter), og 185 timer (25 vagter).

§ 3. Ansættelsesbevis

Virksomheden er forpligtet til at udarbejde skriftligt ansættelsesbevis senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det skriftlige ansættelsesbevis skal indeholde følgende oplysninger:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
- Ansættelsesforholdets starttidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsubestemt ansættelse
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie
- Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor
- Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet
- Øvrige væsentlige vilkår

Hvis der er mangler i ansættelsesbeviset, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver der, senest 15 dage efter at medarbejderen eller 3F har rejst krav om manglende

ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

§ 4. Lønperiode

Der træffes i ansættelseskontrakten aftale om lønafregning for hver 14 dage (74 timer) eller som månedsløn. Den månedlige arbejdstidsomregningsfaktor er 160,33 timer. En ændring skal dog varsles til den første i måneden 1 måned forud.

Ved månedsløn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed på medarbejdernes konto senest sidste bankdag i måneden.

Ved 14-dages løn skal udbetalingen ske således, at lønnen er til rådighed senest 4 bank dage efter lønperiodens afslutning.

Der kan også over en 3 måneders periode aflønnes med perioder på 4 uger, 4 uger og 5 uger (37 timer pr. uge).

Arbejdsgiveren er pligtig til at udlevere eller fremsende lønseddel senest 2 uger efter lønudbetaling.

Lønsedler skal udformes således at både basisløn, bonusløn og evt. overtid fremgår. Ligeledes skal timelønnen fremgå.

§ 5. Basisløn

Stk. 1. Denne aflønning er gældende for vogne med taxameter og for al kørsel for kørselskontorer. Basislønnen udgør*

	1. oktober 2025		1. oktober 2026		1. oktober 2027	
Pr. måned (160,33 timer)	kr.	25.700,00	kr.	26.460,00	kr.	26.900,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr.	11.861,79	kr.	12.212,56	kr.	12.415,64
Ved 4 uger (148 timer)	kr.	23.723,57	kr.	24.425,12	kr.	24.831,29
Ved 5 uger (185 timer)	kr.	29.654,46	kr.	30.531,40	kr.	31.039,11

Som bonusløn tillægges basislønnen 48% af det indkørte beløb udover:

	1. oktober 2025	1. oktober 2026	1. oktober 2027
Pr. måned (160,33 timer)	kr. 61.200,00	kr. 63.200,00	kr. 64.700,00
Pr. 14 dage (74 timer)	kr. 28.246,74	kr. 29.169,84	kr. 29.862,16
Ved 4 uger (148 timer)	kr. 56.493,48	kr. 58.339,67	kr. 59.724,32
Ved 5 uger (185 timer)	kr. 70.616,85	kr. 72.924,59	kr. 74.655,40

Stk. 2. Hvis der indføres moms på taxikørsel, beregnes lønnen på grundlag af det indkørte beløb ekskl. moms.

Note: For aflønning pr. vagt henvises til §2. stk. 5

§ 6. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik, i limousine og vogn med sygetransport tilladelse kan alene udføres på timeløn.

Stk. 2. Arbejdstiden udgør 37 timer eksklusive pauser og der afregnes mindst pr. 15 minut pr. fremmøde. Er arbejdstiden på under 37 timer eksklusive pauser afregnes der mindst pr. 30 minut pr. fremmøde.

1. oktober 2025	1. oktober 2026	1. oktober 2027
kr. 170,27	kr. 175,02	kr. 179,52

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 3. Timelønnen kan, hvis det aftales særskilt, suppleres med produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusaftaler.

Stk. 4. I forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil senest 2 timer før arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 5. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

Stk.6. Der ydes timeløn ved nedenstående kørselsformer, såfremt kørslen foregår i køretøj, som ikke har tilladelse til taxikørsel, og ikke er udstyret med taxameter:

- Kørsel i limousine.
- Kørsel i vogn med tilladelse til offentlig servicetrafik (OST-tilladelse).
- Kørsel i vogn med sygetransporttilladelse.
- Lægevagtskørsel.
- Speciel rutekørsel
- Turistkørsel

Herudover kan der ydes timeløn til kørsel i køretøj med tilladelse til taxikørsel for fleksjobbere og lignende ordninger for personer med nedsat arbejdsevne, forudsat det er nødvendigt for Kommunens godkendelse. Timelønnen vil i så fald fastsættes efter Kommunens visitering med afsæt i denne bestemmelse.

Til denne gruppe bemærkes det, at den daglige arbejdstid ikke må deles"

§ 7. Særlig opsparing

Der indbetales til fonden for særlig opsparing. Til fonden indbetales 4%

Der skal ske udbetaling til alle, men fordelingen for udbetalingen drøftes i bestyrelsen for fonden.

Der afregnes ikke feriepenge af særlig opsparing

”Udover den særlige opsparing der indbetales til fonden optjenes yderligere 2% i særlig opsparing. Disse penge forvaltes af arbejdsgiveren, og udbetales to gange årligt, henholdsvis d. 31. marts og 30. september. ATAX indestår for udbetalingen af den arbejdsgiveradministrerede særlige opsparing.

Der afregnes ikke feriepenge af de 2% særlig opsparing der forvaltes af arbejdsgiveren. De 2% der forvaltes af arbejdsgiveren er ikke pensionsberettiget”

Pr. 1. oktober 2026 stiger den særlige opsparing der forvaltes af arbejdsgiveren til 3%

Pr. 1. oktober 2027 stiger den særlige opsparing der forvaltes af arbejdsgiveren til 4%

Hvis medarbejderen afholder:

- seniorfridage, jf. overenskomstens protokollat 6
- børns anden og tredje sygedag jf. § 16 stk. 1
- Børneomsorgsdage jf. § 16, stk. 10
- børnebørnsomsorgsdage, jf. § 16, stk. 12, og
- ledsagelse af nærtstående. § 16, stk. 13.

Kan medarbejderen bede om at få udbetalt et beløb svarende til timeløn/basisløn jf. § 6 i 7,4 timer pr. dag, fra den arbejdsgiveradministrerede særlige opsparing. Er der ikke midler på den særlige opsparing afholdes dagene uden løn.”

§ 8. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2025	1. oktober 2026	1. oktober 2027
1. og 2. time	kr. 34,93	kr. 37,06	kr. 38,17
3. time	kr. 52,15	kr. 53,71	kr. 55,32
Derefter	kr. 94,46	kr. 97,30	kr. 100,21

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2.

Det er intentionen at alt overarbejde afspadseres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsering.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til ”negativ afspadsering”.

Negativ afspadsering kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsering i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsering.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsering kan opspares.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsring skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsring ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsring til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:

For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadses i en opsigelsesperiode.

§ 9. SH-betaling

Stk. 1. SH-betalingen udgør 4%

SH-betalingen udbetales løbende sammen med lønnen. Der beregnes Særlig opsparing, feriepenge og pension af SH-betalingen

§ 10. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 6, mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

<i>1. oktober 2025</i>	<i>1. oktober 2026</i>	<i>1. oktober 2027</i>
<i>kr. 37,39</i>	<i>kr. 38,70</i>	<i>kr. 40,06</i>

§ 11. Rådighedstillæg

Stk. 1. Hvor en chauffør kører variabelkørsel for et trafikselskab (offentlig service trafik) eller sammenlignelig kørsel betales der et rådighedstillæg svarende til 25% af den til enhver tid gældende normaltimeløn, jf. § 6, hvor chaufføren står til rådighed ved telefon, computer eller lignende i et i forvejen aftalt antal timer.

Stk. 2. Rådighedstillæg kan kun anvendes, hvor chaufføren befinder sig på ansættelsesstedet eller egen hjemadresse og vognløbet er åbent, ellers anvendes timeløn.

Note: Defineres nærmere af organisationsudvalget.

§ 12. Pension

Stk. 1. Pensionsordningen omfatter chauffører, som har 2 måneders anciennitet. Dog er chauffører pensionsberettigede fra første ansættelsesdag, hvis de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

Pensionen udgør 12,0% af den skattepligtige indkomst.

Arbejdsgiverbidraget udgør 10% og lønmodtagerbidraget udgør 2%

Pr. 1. januar 2026 ændres udgør den samlede pension 13% af den skattepligtige indkomst. Arbejdsgiverbidraget udgør 11% og lønmodtagerbidraget udgør 2%

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

Stk. 2 Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder

anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra den 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være en fast procentsats.

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

Stk. 3. Arbejdsgiveren indbetaler det samlede beløb på lønmodtagerens konto i PensionDanmark. De i PensionDanmark vedtagne regler og bestemmelser er gældende.

Stk. 4.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder alene for medarbejdere der er i ansættelse og når folkepensionsalderen den 1. oktober 2021 eller senere.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejdere ikke valg om udbetaling fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Stk. 5. Nyoptagne virksomheder

Pensionsordningen indføres således for nye medlemmer af ATAX:

- Senest 3 måneder efter indmeldelsen i ATAX betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- Senest 1 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 2 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
- 3 år efter indmeldelsen i ATAX forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i protokollatet, der underskrives ved tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Optrappingsordninger skal godkendes af parterne.

Skulle en vognmand have pensionsordning ved indmeldelse i ATAX kan der kun ske optrapning i forhold til det eksisterende niveau. Er niveauet 12% samlet, kan der ikke ske optrapning og ej heller ved genindmeldelse.

Stk. 6. Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, for eksempel overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr."

§ 13. Feriepenge/Feriefridage

Stk. 1. I feriegodtgørelse betales 12,5% af lønnen. Feriedage er 25 dage pr. år.

Såfremt arbejdsgiveren ikke anvender den mellem parterne aftalte feriekortordning, indbetales optjente feriepenge 12,5% til Feriekonto i henhold til Ferieloven.

Stk. 2. Feriefridage der afholdes skal afregnes pr. dag med 7,4 time efter gældende sats for timeløn.

Stk. 3. Placering af feriefridage sker i samarbejde mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, hvor medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

I de tilfælde hvor medarbejderen ikke afholder sine feriefridage, udbetales de med den til enhver tid gældende timelønssats, hvor en feriefridag svarer til 7,4 time. Udbetalingen finder sted sammen med den første løn i året efter optjeningen eller ved evt. fratræden.

Lønmodtageren er berettiget til 6 feriefridage udover de 25 feriedage.

Der optjenes 0,3 feriefridag for hver afsluttet 11 løndage, dog maksimalt 6 feriefridage pr. år.

Stk. 4.

Chaufføren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af ferie inden 31. december ved ferieafholdelsesperioden udløb. Parterne anbefaler, at den som Bilag 2 optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1. Følgende opsigelsesregler er gældende:

	Arbejdsgiver	Lønmodtager
Under 2 måneders anciennitet	0 kalenderdage	0 kalenderdage
Mellem 2 og 6 måneders anciennitet	7 kalenderdage	0 kalenderdage
Efter 6 måneders anciennitet	14 kalenderdage	7 kalenderdage

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsreglerne, til modparten det beløb, der skulle have været betalt, hvis overenskomst-mæssig opsigelse havde fundet sted. Pr. manglende opsigelsesdag betales der basisløn/timeløn i henhold til § 5.

Hvis medarbejderen påtager sig andet arbejde i opsigelsesperioden bortfalder garantilønnen for de dage, hvor medarbejderen oppebærer anden løn.

I tilfælde af skade eller havari på vognen, bortfalder de nævnte opsigelsesfrister, men medarbejderen skal genansættes, når vognen er klar.

Faste medarbejdere, der afskediges på grund af indskrænkning i virksomheden eller lignende, skal beskæftiges som reservemedarbejdere.

Stk. 2. Der er en fratrædelsesgodtgørelse, efter 3 års uafbrudt beskæftigelse ved den samme arbejdsgiver, på kr. 5.000,00 og efter 10 år på kr. 10.000,00. Reglen er kun gældende når der er tale om afskedigelse. Desuden skal der være tale om et indtægtstab (ikke tiltræde ny beskæftigelse). Betalingen bortfalder desuden hvis chaufføren kan tilbydes anden varig beskæftigelse i en sammenslutning.

Stk. 3. Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov. Sker der bevilling af plejeorlov jf. servicelovens (pt. § 118) sker der betaling af fratrædelsesgodtgørelse jf. stk. 2.

Vender en chauffør tilbage til sin stilling efter endt plejeorlov, er anciennitet i forhold til fratrædelsesgodtgørelse bortfaldet.

Ordningen i stk. 3. er en forsøgsordning der evalueres af parterne i løbet af overenskomstperioden 2023 - 2025.

§ 15. Fuldtids- og deltidsansatte

Ved fuldtidsansættelser forpligter arbejdsgiveren sig til udelukkende at ansætte medarbejdere, der ikke samtidig har andet fast erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

Arbejdsgiveren forpligter sig til fortrinsvist at ansætte afløsere uden andet erhverv med fuldtidsbeskæftigelse.

§ 16. Sygdom og barsel

Stk. 1. Sygdom

Under sygdom betales i henhold til Sygedagpengeloven. Dog betaler arbejdsgiveren basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, pr. dag under sygdom i den til enhver tid gældende arbejdsgiverperiode, pt. 44 kalenderdage, af en sygdomsperiode. Regler for sygemelding aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, når det er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, hjemmenværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har chaufføren ret til yderligere to fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

Chauffører har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Chauffører der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Chauffører 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. Chauffører under uddannelse der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

Arbejdsgiveren betaler basisløn/timeløn, til medarbejdere, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 15 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene indehaveren af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt frihed med basisløn/timeløn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 2. Beskæftigelseskravet jf. sygedagpengeloven

For chauffører der ikke lever op til beskæftigelseskravet i forhold til sygedagpengeloven – efter en uge og op til otte uger – her kan vognmanden få udbetalt refusion fra kompetencefonden hvis sygdommen har en varighed på minimum en uge. Det kræver dog at der er dokumentation for betalt sygeløn, samt dokumentation via læge.

Udgifter til ”mulighedserklæring” eller andre erklæringer, dækkes af kompetencefonden.

Stk. 3. Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler basisløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen basisløn/timeløn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (barselsorlov).

Til adoptanter udbetales basis/timeløn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

*Note: chaufføren har altid ret til at holde det lovbestemte antal uger, også selv om der ikke er ret til refusion.

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 3 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med/fødslen

Under samme betingelser betaler arbejdsgiveren herudover basisløn/timeløn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Stk. 5.

Under samme betingelser som i stk. 3 betaler arbejdsgiveren herudover basisløn/timeløn under orlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger)

*se note nederst i denne paragraf vedr. refusion af pensionsbidrag under orlov

Af disse 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 7 ugers) orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger (for børn født/modtaget 1. juni 2025 eller senere: 26 uger) skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.”

Medmindre andet aftales, skal orlov med basisløn/timeløn efter stk.3, 4 og 5 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren basisløn/timeløn efter overenskomstens § 17, stk. 3.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra den ene forælder og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren basisløn/timeløn efter overenskomstens § 17, stk. 3.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 17, stk. 3, og det er en forudsætning for retten til (henviser til note), at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge og opfylder betingelserne i overenskomstens § 17, stk. 3.

*se note nederst i denne paragraf vedr. refusion af pensionsbidrag under orlov

Stk. 7

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 5 og 6 varsles med 3 uger.

*Note

Pensionsbidraget for timeløn/basisløn refunderes via fonden, der kan maksimalt refunderes arbejdsgiverbidraget af den til enhver tid gældende refusionssats fra udbetaling Danmark og Barsel.dk se [bilag 3](#) blanket vedr. refusion af pensionsbidrag

Stk. 8

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med (henviser til note)	Den ene forælder	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

**Kan også afholdes inden for de første 10 uger.*

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som den ene forælder/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.”

Stk. 9. Børns sygdom

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med basisløn/timeløn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 15 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.

Dette kan kun tilkendes en forælder for samme periode.

Stk. 10. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

Stk. 11. Sygdom og afspadsering

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen og dokumenterer denne i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 12. Børnebørnsomsorgsdage

Chauffører med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørnsomsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Chaufføren kan afholde 2 børnebørnsomsorgsdage pr kalenderår, uanset hvor mange børnebørn chaufføren har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og chaufføren under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn.

Stk.13 Ledsagelse af nærtstående

Chauffører med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt chaufførens deltagelse er påkrævet. Chaufføren kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående chaufføren har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har chaufføren udover ovenstående ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem chaufføren og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og chaufføren under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever, og hjemmeboende børn over 15 år.

Når chaufføren er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal chaufføren straks meddele virksomheden dette skriftligt.

"Medarbejderen kan disponere over midler på arbejdsgiveradministreret særlig opsparing til fravær ved:

- seniorfridage, jf. overenskomstens protokollat 6
- børns anden og tredje sygedag, og børneomsorgsdage jf. § 16, stk. 1
- børnebørnsomsorgsdage, jf. § 16, stk. 12, og
- ledsagelse af nærtstående. § 16, stk. 13.

Er der ikke midler på den særlige opsparing afholdes dagene uden løn

§ 17. Faglig strid

I overensstemmelse med hidtidig praksis behandles uoverensstemmelser om fortolkning af kollektive overenskomster endeligt ved de faglige voldgiftsretter og sager vedrørende brud på kollektive overenskomster behandles endeligt i Arbejdsretten.

Stk. 1. Lokal forhandling

Opstår der på en virksomhed en retstvist, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden, eventuelt med inddragelse af den lokale 3F-afdeling. Forhandlingerne skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Stk. 2. Mæglingsmøde

Opnås der ikke enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, så temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Har der været lokale forhandlinger, jf. stk. 1, skal referat vedlægges.

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

Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

På mæglingssmødet ledes forhandlingerne af organisationernes mæglingssmænd, der søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

Stk. 3. Organisationsudvalg

Organisationerne nedsætter et stående udvalg. Organisationsudvalget er paritetisk sammensat. Udvalget behandler de nedenfor under punkterne 1 til 3 anførte spørgsmål af hver af organisationerne kan begæres behandlet:

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter vedrørende forståelse af overenskomster og dermed ligestillede aftaler indgået mellem organisationerne.
2. Sager i en lokal uoverensstemmelse, hvor afgørelsen skønnes at kunne få betydning for flere overenskomstområder.
3. Sager hvor organisationerne har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende. Den organisation, der har til hensigt at gøre organisationsansvar gældende, har pligt til at indbringe sagen for udvalget. Gøres organisationsansvar gældende i et fællesmøde, skal den klagende organisation forinden begære afholdt et plenummøde under fællesmødet. En eventuel videreførelse af en organisationsansvarspåstand i et klageskrift forudsætter, at sagen forinden har været behandlet i organisationsudvalget. Såfremt tidsfristen ved Arbejdsretten hindrer dette, skal sagen behandles i organisationsudvalget, inden sagen domsforhandles.

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

Stk. 4. Fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i overenskomstperioden, skal være adgang

til at forelægge sådanne tvister for forhandlerne der har indgået denne overenskomst, dette til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift. Formålet hermed er at tilstræbe hurtig afklaring af tvisterne.

Udtalelser fra forhandlerne er bindende for organisationerne.

Stk. 5. Faglig voldgift

Er der ikke opnået enighed på et mæglingssmøde eller et organisationsmøde, kan uoverensstemmelser efter begæring videreføres til faglig voldgift. Organisationerne aftaler i hver sag hvor mange voldgiftsmænd der skal udpeges. Udgangspunktet er at der som hovedregel udpeges en voldgiftsmand fra ATAX Arbejdsgiverforening for Persontransport og en fra 3F fagligt fælles forbund, Transportgruppen.

Ønsker en af parterne to voldgiftsmænd fra hver side, respekteres dette.

Stk. 6. Afskedigelser

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles ved en faglig voldgift hvis der ikke er opnået enighed på et mæglingssmøde eller et organisationsmøde.

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Hvis der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet på et lokalmøde. Lokalmødet afholdes mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Hvis arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de

korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

Opnås der ikke herved enighed, skal der, omgående indkaldes til mæglingsmøde. På mæglingsmødet deltager repræsentanter for organisationerne. Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet aftales det om der skal afholdes organisationsmøde, eller om uoverensstemmelsen skal videreføres til faglig voldgift. Hvis en af parterne ønsker at der afholdes organisationsmøde, så indkaldes der til det.

På et organisationsmøde deltager organisationsudvalget og uoverensstemmelsen behandles. Opnås der ikke herved enighed, kan uoverensstemmelsen efter begæring af en af organisationerne videreføres til faglig voldgift. Begæringen skal ske med en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling.

Finder Den Faglige voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan den faglige voldgift bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 13 ugers garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaftale, beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

.

Stk. 7. Udløb af overenskomster

1. Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med følgende regler jf. pkt. 2 og pkt. 3.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget af organisationens kompetente forsamling. Arbejdsstandsningen kræver, at mindst 3/4 af de afgivne stemmer vedtager igangsættelse af arbejdsstandsningen. Vedtagelsen af arbejdsstandsningen varslet modparten i overensstemmelse med reglen i pkt. 3.
3. At man agter at forelægge sin kompetente forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal meddeles den anden organisation ved anbefalet skrivelse, mindst med 14 dage varsel før arbejdsstandsningen agtes iværksat. På samme måde skal den anden part have meddelelse om beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsningen med mindst 7 dages varsel.

§ 18. Uddannelse

Stk. 1. Der oprettes en kompetencefond svarende til kr. 0,50 pr. præsteret arbejdstime.

Fondsbestyrelsen fastsætter regler for arbejdsrelevant voksen og efteruddannelse og støtteordninger hertil, samt opkrævning procedure.

Kompetencefonden kan funderes lokalt.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 9 måneders uafbrudt fuldtidsbeskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til 2 ugers frihed (uden løn) om året til efter- eller videreuddannelse. Dog har en medarbejder ved fortsat beskæftigelse hos samme arbejdsgiver ret til akkumulering sin ret i maksimalt 3 år (6 uger efter 3 år).

Parterne er enige om at anbefale, at der kan gives medarbejderne frihed – uden løn – til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen kan tilrettelægges under hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 3. Medarbejderne opnår ret til egen uddannelse, med basisløn/timeløn, i fem dage pr. år.

Arbejdsgiveren indbetaler årligt 814 kr. til uddannelse, pengene opkræves af PensionDanmark på vegne af ATAX.

Indbetalingen starter pr. 30. september 2024.

Medarbejderne opnår ret til egen uddannelse, med basisløn/timeløn, i fem dage pr. år. Rettigheden træder i kraft pr. 1. oktober 2024

Rettigheden opnås efter et års anciennitet.

Medarbejderen kan udnytte retten til egen uddannelse i seks måneder efter fratrædelse. Uddannelsen skal være søgt senest seks måneder efter fratræden.

Har en medarbejder ønske om uddannelse og har medarbejderen to eller flere alternative tidspunkter for afvikling, skal arbejdsgiveren give fri til uddannelse på et af de mulige tidspunkter.

Muligheden for uddannelse kan akkumuleres i op til tre år.

Medarbejdere der indenfor ni måneder, genansættes i en sammenslutning eller virksomhed, bibeholder tidligere optjente uger til egen uddannelse

§ 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort

Efter 1 års ansættelse har medarbejderen ret til betaling for fornyelse af køre- og chaufførkort. Ret til betaling gælder kun ved den retmæssige fornyelse, pt. hvert 5. år, og således ikke ved overtrædelser af gældende lov, hvor nye kort er påkrævet.

Medarbejdere med kroniske lidelser, der bevirker en oftere fornyelse af køre- og førerkort, honoreres i lighed med andre. Der refunderes dog kun en gang pr. 5. år.

§ 20. Henvisning til overenskomsten

Virksomheder der henviser til denne overenskomst indgået med ATAX skal betale kr. 2,00 pr. time som indbetales til kompetencefonden.

§ 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed

Så længe en vikar er ansat hos et vikarbureau, optjener vikaren alene anciennitet hos vikarbureauet, og ikke hos brugervirksomheden.

Hvis vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos brugervirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til brugervirksomheden, på vikarens anmodning, i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på brugervirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på brugervirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fast-ansat på brugervirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på brugervirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i brugervirksomheden der overføres.

§ 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F's Transportgruppe begære et afklarende møde overfor ATAX. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F's Transportgruppe kan ligeledes begære et afklarende møde overfor ATAX i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos ATAX. Mødet afholdes på brugervirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

§ 23. Oplysninger om brug af underleverandører

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Transportgruppe skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

§ 24. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2028.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

Det er aftalt, at en af parterne kan bede om en fornyet forhandling. En fornyet forhandling kræver dog enighed mellem parterne.

Aalborg, den 31. august 2025

ATAX
Arbejdsgiverforening for Persontransport
Gert Mark

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Protokollater

Protokollat 1. Samarbejdsudvalg

Hvis den tiltrædende part har mere end 25 ansatte, kan der nedsættes et samarbejdsudvalg som skal bestå af medarbejdere og vognmænd, lige vægt. Regler for samarbejdets virke fastsættes efter aftale mellem de lokale vognmænd og medarbejdernes klub.

Efterfølgende fastsættes regler for sammensætningen.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation

I overenskomstperioden undersøges nærmere regler for etablering af en sikkerhedsorganisation ”branchemæssigt”.

Protokollatet her er kun gældende for medlemmer af ATAX.

Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler

Stk. 1. Medarbejdere ansat ved ATAX's vognmænd kan vælge en tillidsrepræsentant. Der kan tillige vælges en suppleant, som fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Der kan vælges tillidsrepræsentant ved kørselskontorer/sammenslutninger af vognmænd med mere end 25 ansatte.

Hos enkeltstående vognmænd, der ikke er medlem af en sammenslutning, skal der være 6 ansatte for at vælge tillidsrepræsentant.

I større byer eller geografiske områder, hvor der er mindst 40 ansatte og der er en faglig klub, kan medarbejderne her vælge en tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle ansatte medarbejdere, som er beskæftiget ved ATAX's vognmænd på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige organiserede 3F-medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år ved ATAX' vognmænd. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F og herfra meddelt ATAX, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

Stk. 3. 3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået uddannelsen for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra ATAX's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den nødvendige frihed til at deltage i uddannelsen.

Stk. 4. Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt – at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kollegaer, enten fordi de føler sig forurettet eller af andre grunde ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klage eller henstillinger for den lokale ledelse (den tiltrædende part).

Tillidsrepræsentanten må ikke indlede drøftelser eller forhandling direkte med den enkelte vognmand.

Føler tillidsrepræsentanten sig heller ikke tilfredsstillet ved den lokale ledelses (den tiltrædende part) afgørelse, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode 3F om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og tillidsrepræsentantens arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F.

Stk. 5. Tillidsrepræsentantens udførelse af dennes påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten inden arbejdstids ophør meddele dette til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Hvis der på den lokale ledelses foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han

for den tid der medgår hertil, aflønnes med garantiløn/timeløn, jf. ansættelsesaf-tale.

Stk. 6. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og vognmanden har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 13 uger. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende perio-de på mindst 5 år, har tillidsrepræsentanten dog krav på 6 måneders varsel.

Hvis der vælges en tillidsrepræsentant i en faglig klub jf. stk. 1, henvises til orga-nisationsaftale vedr. beskyttelse af tillidsrepræsentant i faglig klub.

Stk. 7. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan ikke afbrydes, medmindre op-sigelsen skyldes arbejdsmangel, før 3F har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen og skal afsluttes hurtigst muligt.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges hos en vognmand, og samtidig tilbydes ansættelse på uændrede ansættelsesvilkår hos en anden vognmand tilsluttet ATAX, bortfalder opsigelsesvarslet, jf. stk. 6, samt retten til fagretlig sagsbehand-ling, jf. stk. 8.

Stk. 8. Afskediges tillidsrepræsentanten fordi arbejdsmanglen giver tvingende grunde hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varslingsperioden, jf. stk. 10, før tillidsrepræsentantens organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge fra meddelelsen om afskedigelsen.

Stk. 9. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige vars-lingspligt i henhold til stk. 6. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel i denne overenskomst.

Stk. 10. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden forpligtiget til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 13 ugers løn, som beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 må-neder. Denne erstatning er endelig.

Stk. 11. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af dennes eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fag-retlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 12. Suppleanten er omfattet af ovennævnte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i det omfang, suppleanten fungerer under tillidsrepræsentantens forfald.

Stk. 13. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges ved en af ATAX's vognmænd, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 14. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. Der er mellem parterne enighed om at der er behov for en nærmere drøftelse af og bevågenhed i forhold til kørselskontorer og sammenslutninger vedr. valg af tillidsrepræsentanter og dennes virker i disse. Efter overenskomstens ikrafttræden udarbejdes der et nærmere kommissorium for dette arbejde mellem parterne.

Stk. 15. Vederlag til organiserede arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af 3F Transport, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. 3F Transport påser, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem.

Vederlaget for perioden fra 1. oktober 2025 udbetales ved første ordinære betalingstermin.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i 3F Transport finansieres via fonden.

Stk. 16. Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsten

Valgte tillidsrepræsentanter samt klubbestyrelsesmedlemmer har derfor ret til frihed uden løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanter og klubbestyrelsesmedlemmer har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

***Note:** Organisationerne skal jf. stk. 7 indkaldes.*

Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder

Stk. 1. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX og som har en overenskomst med 3F eller en af 3F's afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokaloverenskomst, omfattes uden særlig opsigelse af denne overenskomst.

Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse, tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på ATAX's foranledning.

Stk. 2. Foreninger og virksomheder, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, følger altid den for det givne lokalområde gældende aftale.

Stk. 3. For foreninger, virksomheder og vognmænd, som ved deres optagelse i ATAX ingen overenskomst eller lokalaftale har med 3F eller en af 3F's afdelinger, og hvor der ikke tidligere har været overenskomstdækning i det givne område gennemføres tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme (konverteres) eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 4. Foreninger og virksomheder som er nye vognmænd, følger altid den aftale for det pågældende lokalområde, skulle der ikke være overenskomstdækning i området, gennemføres forhandling til fastsættelse af indkørings-/afregningsprocent m.m. Sådanne forhandlinger sker på ATAX foranledning.

Protokollat 5. Løndumping

Stk. 1. Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel af-dækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

Stk. 2. I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

3F's Transportgruppe kan under samme betingelser som tillidsrepræsentant (den lokale 3F-afdeling) kræve lønoplysningerne udleveret.

Stk. 3. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

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

Stk. 4. Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har 3F's Transportgruppe rejst krav om udlevering af oplysninger overfor ATAX skal der på 3F's Transportgruppes begæring omgående afholdes

møde mellem parterne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

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

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal ATAX på 3F's Transportgruppes begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. ATAX sender en kopi af denne henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan 3F's Transportgruppe videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

Stk. 5. De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

Stk. 6. Organisationerne drøfter løbende i overenskomstperioden effekten af denne aftale.

Protokollat 6. Seniorordning

Stk. 1. Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing til finansiering af seniorfridage.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Medarbejderens indtræden i en seniorordning ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Stk. 2. Medarbejderen skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i det kommende kalenderår og i så fald, hvor mange dage man ønsker at afholde i det følgende kalenderår, og hvor vidt disse skal finansieres af særlig opsparing og pensionsmidler. Disse valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan holdes 46 seniorfridage pr. kalenderår. seniorfridage kan finansieres som fridage uden løn

Stk. 3. Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage. Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i 14 dages- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. En seniorfridag udgør betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Stk. 4. Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt.

Protokollat 7. Pauser

Parterne vil snarest optage drøftelser/forhandlinger med trafikselskaberne vedr. problemstillingerne om placering af pauser.

Tilrettelæggelse af pauser

Parterne vil i overenskomstperioden se nærmere på muligheder for en mere hensigtsmæssig tilrettelæggelse af pauser. I dag er så stor del af kørslen underlagt tredjepart (f.eks. trafikselskaberne) og dermed har vognmanden eller chaufføren ingen indflydelse på tilrettelæggelse af pauser.

Intentionen er, at en pause ikke kan placeres før efter mindst 2 timer efter en påbegyndt vagt og aldrig senere end 4,5 timer efter en påbegyndt vagt.

Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere

Stk. 1. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat på timeløn aflønnes man efter præsterede timer, dog minimum med timeantallet jf. ansættelsesbeviset

Stk. 2. Der er mulighed for deltidsansættelse. Som deltidsansat har man ret til forholdsmæssig basisløn, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Stk. 3. Der er mulighed for ansættelse som afløser. Som afløser har man ret til forholdsmæssig basisløn i forhold til de præsterede timer, jf. § 5. Derudover har man også ret til forholdsmæssig bonusløn, jf. § 5.

Protokollatet 9. Bøderegulativ

3F's Transportgruppe har givet tilsagn om at drøfte dette i Transportgruppen. Findes der løsninger på andre overenskomstområder, skal ATAX "tilbydes" samme retningslinjer/regler.

Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger

Parterne er enige om, at der skal ske en gennemgang af tilpasningsprotokollaterne og herefter gennemføres lokalforhandling for at modvirke konsekvenserne ved nedlæggelse af de økonomiske foreninger.

Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger

Parterne har en fælles interesse i, at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede lokale parter som muligt. Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalg i overenskomstperioden, der skal se på den eksisterende fagretlige håndtering og eventuelt anvise nye konfliktløsningstiltag i sager af denne karakter. 3F tager initiativ til at starte arbejdet op.

Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale

Der er mulighed for, efter nærværende overenskomst, at indgå aftaler mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan virksomheden indgå lokale aftaler med 3F's lokale afdeling. Lokalaftalernes ikrafttræden forudsætter parternes godkendelse.

Protokollat 13. Lønspecifikationer

Der er mellem Parterne enighed om, at der i overenskomstperioden optages drøftelse vedrørende udarbejdelse af lønspecifikationer, med henblik på at dette bliver en del af overenskomsten.

Protokollat 14. Kommissorium om mulighed for timelønsoverenskomst, Drøftelse af registrering af arbejdstid samt vilkår for tillidsrepræsentanter

Der er mellem parterne enighed om, at der igangsættes et arbejde der minimum indeholder nedenstående kommissorier:

- Intentionen er at gennemføre mindst én forsøgsordning hvor der arbejdes hen mod en ren timelønsoverenskomst.
 - Arbejdet skal munde ud i en mulighed for at kunne etablere et eller flere forsøg, i overenskomstperioden, der arbejder med timelønsoverenskomst.
- Kommissoriet skal også drøfte mulighederne for at indarbejde genetillæg for medarbejdere der arbejder på basisløn.
- Kommissoriet skal drøfte mulighederne for elektronisk registrering af arbejdstid.
- Kommissoriet skal drøfte valgprocedurer for tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanters valgbarhed og hvordan tillidsrepræsentanter behandles.

Kommissoriet består af organisationsudvalget, og evt. tilforordnede.

Protokollat 15 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen.

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024 blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige ”udkald” og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

”Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter”, hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

”Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan ATAX og 3F Transport, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4

a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem ATAX og 3F Transport på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler ATAX og 3F Transport vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.”

Protokollat 16 Organisationsaftale om aftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentant-hvervet.

Datatilsynet har i ”*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*” taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantsfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør

ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

3F Transport og ATAX er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller it-systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, se bilag er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter, men 3F Transport og ATAX anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Bilag til organisationsaftalen, standardaftale

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter ”tillidsrepræsentanten”) og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt ”it-systemer”).

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning ”*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*”.

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets ”*Vejledning om de registreredes rettigheder*”.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendig for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven

behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Bilag 1. Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for chauffør under overenskomst mellem ATAX og 3F's Transportgruppe

Nærværende virksomhed:

CVR-nr. _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer: _____

By: _____

Tlf.: _____

Mail: _____

Ansætter herved:

Cpr.nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____

By: _____

Tlf.: _____

E-mail: _____

Kørekortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Chaufførkortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Førstehjælp: _____

Udløbsdato: _____

Øvrige kurser:

Ansættelsesdato: _____

Ansættelsen sker på fuldtid _____

Ansættelsen sker på deltid med et gennemsnitligt ugentligt timetal på: _____ timer.

Chaufføren er ansat som afløser: _____

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid er placeret som:

Fast dagvagt: _____

Fast aften-/nattevagt: _____

Skiftende dag-, aften- og nattevagt: _____

Efter vagtplan: _____

Chaufføren placerer selv sin ugentlige arbejdstid i den tid, han/hun har vognen til rådighed og er forpligtet til at sikre, at den ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode ikke overstiger 48 timer i gennemsnit.

Overenskomstforhold:

Nærværende ansættelse er omfattet af og reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATAX og 3F.

Arbejdssted:

Chaufføren ansættes på virksomhedens adresse.

Såfremt chaufføren har andet mødested end virksomhedens adresse angives dette:

Mødested: _____

Stillingsbeskrivelse:

Medarbejderen bliver ansat som chauffør. Chaufføren er ansat til at betjene virksomhedens kunder i al almindelighed, indenfor de kategorier chaufføren har erhvervet kørekort og kvalifikationsbevis til.

Ferie, feriefriidage:

Overenskomstens bestemmelser og den til enhver tid gældende ferielov gælder for ansættelsesforholdet.

Feriefridage optjenes og afvikles som beskrevet i overenskomsten.

Lønnen:

Løn og øvrige vilkår reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem 3F og ATAX.

Lønnen er bagudbetalt og afregnes

_____ hver 14. dag over en 14-dages periode

_____ sidste bankdag i hver måned, opgjort månedsvis

_____ sidste bankdag hver måned opgjort i henholdsvis 4, 4 og 5 uger

Lønnen anvises til:

NEM-konto: _____

eller:

Bank: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

Chaufføren har pligt til at meddele vognmanden eventuelle ændringer i bankoplysninger.

Chaufføren er omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension pr.:

Dato: _____

Chauffør som er folkepensionist:

Chaufføren har nået folkepensionsalderen inden 1. oktober 2021 og er derfor ikke omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension: _____

Chaufføren har nået folkepensionsalderen efter den 1. oktober 2021: Og ønsker at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension _____

Obs: Ved sin underskrift herunder bekræfter chaufføren at være indforstået med, at såfremt indbetaling til arbejdsmarkedspension fravælges, fraskrives der også forsikringsdækning.

Chaufførens underskrift

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet er betinget af, at chaufføren er i besiddelse af en ren straffeattest og en ren børneattest.

Såfremt chaufføren ikke længere kan opnå fornyelse af de erhvervede og lovplichtige kvalifikationsbeviser, kørekort eller chaufførkort, anses ansættelsesforholdet for ophørt med øjeblikkelig virkning.

Såfremt chaufføren får frakendt sit førerbevis uanset af hvilken grund, ophører ansættelsesforholdet ligeledes med øjeblikkelig virkning.

Ved almindelig opsigelse skal parterne følge de i overenskomsten gældende varsler.

Sygdom, barsel eller ulykke:

Ved sygdom, barsel eller ulykke forholdes som anført i overenskomsten.

Sygdom, der opstår i vagten, meddeles straks til virksomheden.

Såfremt chaufføren bliver uarbejdsdygtig grundet sygdom forud for vagtens påbegyndelse, meddeles det hurtigst muligt og senest 2 timer før vagtens påbegyndelse.

Alkohol mv.:

Indtagelse af alkohol, stoffer eller medicin med kørselsrestriktion umiddelbart før, i og i umiddelbar forlængelse af arbejdstiden, hvor chaufføren stadig er iklædt uniform må ikke finde sted. Overtrædelse betragtes som en grov misligholdelse af ansættelsesvilkårene, der kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Tavshedspligt:

Chaufføren er forpligtet til at iagttage tavshed om de forhold han/hun opnår viden om og indsigt i for så vidt angår kunder, øvrige ansattes og virksomhedens forhold.

Tavshedspligten består også efter chaufføren har fratrådt sin stilling.

Beklædning:

Chaufføren er forpligtet til at følge gældende beklædningsreglement.

Sikkerhedsmæssige forhold:

Chaufføren bekræfter ved sin underskrift at have modtaget orientering om de sikkerhedsmæssige forhold i virksomheden. Ved overfald/røveri el. lignende skal vognmanden uophørligt underrettes.

Ansættelseskontrakt:

Nærværende ansættelseskontrakt er udarbejdet i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf chaufføren og virksomheden hver har modtaget et underskrevet eksemplar.

Der er samtidig udleveret en kopi af den ovennævnte overenskomst.

Øvrige forhold:

Der er indhentet kopi af straffeattest: _____

Der er udleveret tillæg om vanvidskørsel: _____

Der er udleveret tillæg om privatkørsel: _____

Følgende ansættelseskontrakt er udleveret og underskrevet af medarbejderen og virksomheden senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Sted: _____ Dato: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Chaufførens underskrift: _____

Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel

1. Overført ferie

I henhold til fælles bestemmelser (§13 stk. 4) gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem ATAX og 3F's transportgruppe

Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferie afholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning."

2. aftaler om afvikling

For den aftalte ferie er i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds)

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperiode 20_____

2.2 ☐ Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____

Fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____

2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december ved ferieafholdelsesperioden udløb

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået en aftale om feriens afholdelse, places ferien som restferie

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale

Bilag 3. Refusion af pensionsbidrag i forbindelse med barsel

I henhold til fælles bestemmelser (§17 stk. 7) gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem ATAX og 3F's transportgruppe

Refusion af barselsbidrag fra Fonden.

Vognmand/Firma:

Navn: _____

Adresse: _____

Kontonummer: _____

Refusion vedrørende Medarbejder:

Navn: _____

CPR-nr: _____

Medarbejderen har afholdt barsel i perioden/perioderne:

Første periode:

Fra _____ til _____

Anden periode:

Fra _____ til _____

Tredje periode:

Fra _____ til _____

Refusion i alt der er givet fra Udbetaling Danmark:

Refusion i alt der er givet fra Barsel.dk:

I alt modtaget refusion fra

Udbetaling Danmark og Barsel.dk:

Beregnet arbejdsgiverbidrag til pension af refusionen*

Vedlæg udskrift fra NemKonto der viser CPR-nummer og udbetalt refusionsbeløb

Søges der for flere medarbejdere vedlægges udskrift for hver enkelt medarbejders barselsperiode fra virk.dk's selvbetjeningsløsning

Søges der for flere medarbejdere udfyldes dette skema for hver medarbejder

Dato: _____

Vognmand/Firma underskrift _____

Det udfyldte Skema sendes til mail@atax.dk

*Eksempel på hvordan man beregner ønsket refusion:

Beregnet arbejdsgiverbidrag til pension af refusionen beregnes som i alt modtaget refusion multipliceret med aktuel bidragssats for arbejdsgiverbidrag til pension.

Eksempel:

I alt modtaget refusion	<u>10.000,-</u>
Aktuel sats for arbejdsgiverbidrag til pension	<u>11%</u>
Pensionsbidrag der refunderes fra fonden (10.000 x 11%)	<u>1100,-</u>

Overenskomst for erhvervsmæssig persontransport 2025-2028



Bus

Overenskomst mellem ATAX
Arbejdsgiverforening for persontransport og
3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for erhvervsmæssig person-transport

**med tilladelse til taxi, limousine, sygetransport, offentlig service-
trafik og buskørsel**

mellem



Arbejdsgiverforening for persontransport

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2025 – 2028

3F-varenummer 3028

Indholdsfortegnelse

Overenskomst for buskørsel.....	3
§ 1. Gyldighedsområde	3
§ 2. Fællesbestemmelser	3
§ 3. Arbejdstid	4
§ 4. Timeløn	4
§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn.....	5
§ 6. Forskudttidstillæg.....	6
§ 7. Varighed og opsigelse	7
Bilag 1. Ansættelsesaftale	8
Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel.....	14
Bilag 3. Refusion af pensionsbidrag i forbindelse med barsel.....	16

Overenskomst for buskørsel

§ 1. Gyldighedsområde

Nærværende bestemmelser dækker erhvervsmæssig persontransport i Danmark med tilladelse buskørsel.

§ 2. Fællesbestemmelser

Følgende paragraffer og protokollater fra ”Overenskomst for taxi, limousine, sygetransport og offentlig servicetrafik” er gældende i denne overenskomst:

- § 4. Lønperiode
- § 7. Særlig opsparing
- § 9. SH-betaling
- § 11. Rådighedstillæg
- § 12. Pension
- § 13. Feriepenge/Feriefridage
- § 14. Opsigelse
- § 15. Fuldtids- og deltidsansatte
- § 16. Sygdom og barsel
- § 17. Faglig strid
- § 18. Uddannelse
- § 19. Fornyelse af køre- og chaufførkort
- § 20. Henvisning til overenskomsten
- § 21. Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til brugervirksomhed
- § 22. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde
- § 23. Oplysninger om brug af underleverandører
- Protokollat 1. Samarbejdsudvalg
- Protokollat 2. Sikkerhedsorganisation
- Protokollat 3. Tillidsrepræsentantsregler
- Protokollat 4. Nyoptagne foreninger og virksomheder
- Protokollat 5. Løndumping
- Protokollat 6. Seniorordning
- Protokollat 7. Pauser
- Protokollat 8. Deltidsansatte og afløsere
- Protokollat 9. Bøderegulativ
- Protokollat 10. Nedlæggelse af økonomiske foreninger

- Protokollat 11. Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
- Protokollat 12. Protokollat om lokalaftale
- Protokollat 13. Lønspecifikationer
- Protokollat 14. Kommissorium om mulighed for timelønsoverenskomst, Drøftelse af registrering af arbejdstid samt vilkår for tillidsrepræsentanter
- Protokollat 15 Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen
- Protokollat 16 Organisationsaftale om aftale om standardaftale om ansvarsfordeling ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

§ 3. Arbejdstid

Vagter kan aftales på henholdsvis en 4-, 5- eller 6-dages uge, samt der kan indgås lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid.

Ved 4-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 9,25 timer.

Ved 5-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 7,40 timer.

Ved 6-dages uge er den normale arbejdstid pr. dag 6,17 timer.

Ved varierende ugentlig arbejdstid er minimum 32 timer pr. uge og maksimum 42 timer pr. uge. Plan for varierende ugentlig arbejdstid kan gennemføres for op til en periode af 6 uger.

§ 4. Timeløn

Stk. 1. Beskæftigelse i vogn med tilladelse til buskørsel kan alene udføres på timeløn, jf. denne paragraf.

Der afregnes mindst pr. halve time. For en medarbejder ansat med en beskæftigelse på 37 timer pr. uge, afregnes dagligt pr. 15 minutter.

Timelønnen udgør:

1. oktober 2025 1. oktober 2026 1. oktober 2027

kr. 182,63

kr. 187,38

kr. 191,88

Søn- og helligdagsbetaling er indregnet i timelønnen.

Stk. 2. 1 forbindelse med kørsel af fast kontrakt kørsel kan der etableres delt tjeneste, hvor arbejdstiden afbrydes efter 2 timer fra arbejdstids begyndelse og indtil

senest 2 timer for arbejdstids ophør. Der betales ikke løn for de mellemliggende timer, der heller ikke medregnes til eventuel overtid.

Stk. 3. Ved første og andet fremmøde skal betales for minimum 6 timer samlet. Ved kun et fremmøde betales for mindst 4 timer.

§ 5. Overarbejde i forbindelse med timeløn

Stk. 1. Tillæg ved beordret overarbejde udgør

	1. oktober 2025	1. oktober 2026	1. oktober 2027
1. og 2. time	kr. 34,93	kr. 37,06	kr. 38,17
3. time	kr. 52,15	kr. 53,71	kr. 55,32
Derefter	kr. 94,46	kr. 97,30	kr. 100,21

Afspadsering sker time for time. Overtidstillægget udbetales og overarbejdstimerne opspares i virksomheden.

Stk. 2. Skulle den normale daglige arbejdstid udgøre mere end på en:

- 4-dages uge 9,5 timer
- 5-dages uge 8 timer
- 6-dages uge 7 timer

tilkendes der daglig overtid.

***Note:** Der er tale om en overenskomst hvor arbejde ud over 37 timer på en uge udløser overarbejde, men hvor man også kigger på den enkelte dag i forhold til overarbejde, da arbejde ud over 8 timer (i en 5-dages uge) udløser overarbejdsbetaling. Der kan dog ikke betales dobbelt for den samme overarbejdstime, altså både for dagen og ugen.*

Stk. 3.

Det er intentionen at alt overarbejde afspadseres, og at de lokale parter indgår en lokalaftale vedr. afspadsering.

Ved lokalaftale kan der etableres særordninger vedrørende arbejdstilrettelæggelsen med hensyn til ”negativ afspadsering”.

Negativ afspadsering kan ikke modregnes i en opsigelsesperiode.

Lokalaftalen skal indeholde regler for afspadsering i forhold til periode med reduceret drift i virksomheden, samt regler for chaufførens mulighed for at gøre brug af afspadsering.

Lokalaftalen skal indeholde et max. antal timer virksomheden kan tilbageholde, og hvor lange en periode afspadsering kan opspares.

Er det ikke muligt at indgå en lokalaftale om afspadsering skal optjent overarbejde udbetales og derfor er afspadsering ikke afviklet senest 6 måneder efter optjeningen skal dette udbetales.

I lønperioder, hvor der ikke er fuld tid, benyttes den opsparede afspadsering til at fylde op til den for perioden gældende norm i det omfang, der er timer til rådighed – dette gælder for alle uger på året.

Som forsøgsordning er der indarbejdet nedenstående passus:

For chauffør der har en anciennitet på mere end 6 måneder kan der ikke afspadseres i en opsigelsesperiode.

§ 6. Forskudttidstillæg

Stk. 1. Der betales forskudttidstillæg for arbejde der udføres på timeløn, jf. § 8 (Taxi-overenskomsten) , mellem kl. 20.00 og kl. 06.00 med en sats pr. time på

1. oktober 2023
kr. 35,56

1. oktober 2024
kr. 36,13

§ 7. Varighed og opsigelse

Overenskomsten er gældende og bindende for undertegnede organisationer, indtil den opsiges skriftligt, jf. de til enhver tid gældende regler, med mindst 3 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2028.

Overenskomsten får først virkning fra det tidspunkt overenskomsten er godkendt og underskrevet af de hertil kompetente personer/forsamlinger.

Aalborg den 31. august 2025

ATAX
Arbejdsgiverforening for Persontransport
Gert Mark

3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen
Jørn Hedengran

Bilag 1. Ansættelsesaftale

Ansættelsesaftale for chauffør under overenskomst mellem ATAX og 3F's Transportgruppe

Nærværende virksomhed:

CVR-nr. _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnummer: _____

By: _____

Tlf.: _____

Mail: _____

Ansætter herved:

Cpr.nr.: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Adresse:

Postnr.: _____

By: _____

Tlf.: _____

E-mail: _____

Kørekortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Chaufførkortnr.: _____

Udløbsdato: _____

Førstehjælp: _____

Udløbsdato: _____

Øvrige kurser:

Ansættelsesdato: _____

Ansættelsen sker på fuldtid _____

Ansættelsen sker på deltid med et gennemsnitligt ugentligt timetal på: _____ timer.

Chaufføren er ansat som afløser: _____

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid er placeret som:

Fast dagvagt: _____

Fast aften-/nattevagt: _____

Skiftende dag-, aften- og nattevagt: _____

Efter vagtplan: _____

Chaufføren placerer selv sin ugentlige arbejdstid i den tid, han/hun har vognen til rådighed og er forpligtet til at sikre, at den ugentlige arbejdstid over en 4 måneders periode ikke overstiger 48 timer i gennemsnit.

Overenskomstforhold:

Nærværende ansættelse er omfattet af og reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATAX og 3F.

Arbejdssted:

Chaufføren ansættes på virksomhedens adresse.

Såfremt chaufføren har andet mødested end virksomhedens adresse angives dette:

Mødested: _____

Stillingsbeskrivelse:

Medarbejderen bliver ansat som chauffør. Chaufføren er ansat til at betjene virksomhedens kunder i al almindelighed, indenfor de kategorier chaufføren har erhvervet kørekort og kvalifikationsbevis til.

Ferie, feriefriidage:

Overenskomstens bestemmelser og den til enhver tid gældende ferielov gælder for ansættelsesforholdet.

Feriefridage optjenes og afvikles som beskrevet i overenskomsten.

Lønnen:

Løn og øvrige vilkår reguleres af den til enhver tid gældende overenskomst indgået mellem 3F og ATAX.

Lønnen er bagudbetalt og afregnes

_____ hver 14. dag over en 14-dages periode

_____ sidste bankdag i hver måned, opgjort månedsvis

_____ sidste bankdag hver måned opgjort i henholdsvis 4, 4 og 5 uger

Lønnen anvises til:

NEM-konto: _____

eller:

Bank: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

Chaufføren har pligt til at meddele vognmanden eventuelle ændringer i bankoplysninger.

Chaufføren er omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension pr.:

Dato: _____

Chauffør som er folkepensionist:

Chaufføren har nået folkepensionsalderen inden 1. oktober 2021 og er derfor ikke omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension: _____

Chaufføren har nået folkepensionsalderen efter den 1. oktober 2021: Og ønsker at være omfattet af overenskomstens arbejdsmarkedspension _____

Obs: Ved sin underskrift herunder bekræfter chaufføren at være indforstået med, at såfremt indbetaling til arbejdsmarkedspension fravælges, fraskrives der også forsikringsdækning.

Chaufførens underskrift

Opsigelse:

Ansættelsesforholdet er betinget af, at chaufføren er i besiddelse af en ren straffeattest og en ren børneattest.

Såfremt chaufføren ikke længere kan opnå fornyelse af de erhvervede og lovpålagte kvalifikationsbeviser, kørekort eller chaufførkort, anses ansættelsesforholdet for ophørt med øjeblikkelig virkning.

Såfremt chaufføren får frakendt sit førerbevis uanset af hvilken grund, ophører ansættelsesforholdet ligeledes med øjeblikkelig virkning.

Ved almindelig opsigelse skal parterne følge de i overenskomsten gældende varsler.

Sygdom, barsel eller ulykke:

Ved sygdom, barsel eller ulykke forholdes som anført i overenskomsten.

Sygdom, der opstår i vagten, meddeles straks til virksomheden.

Såfremt chaufføren bliver uarbejdsdygtig grundet sygdom forud for vagtens påbegyndelse, meddeles det hurtigst muligt og senest 2 timer før vagtens påbegyndelse.

Alkohol mv.:

Indtagelse af alkohol, stoffer eller medicin med kørselsrestriktion umiddelbart før, i og i umiddelbar forlængelse af arbejdstiden, hvor chaufføren stadig er iklædt uniform må ikke finde sted. Overtrædelse betragtes som en grov misligholdelse af ansættelsesvilkårene, der kan medføre øjeblikkelig bortvisning.

Tavshedspligt:

Chaufføren er forpligtet til at iagttage tavshed om de forhold han/hun opnår viden om og indsigt i for så vidt angår kunder, øvrige ansattes og virksomhedens forhold.

Tavshedspligten består også efter chaufføren har fratrådt sin stilling.

Beklædning:

Chaufføren er forpligtet til at følge gældende beklædningsreglement.

Sikkerhedsmæssige forhold:

Chaufføren bekræfter ved sin underskrift at have modtaget orientering om de sikkerhedsmæssige forhold i virksomheden. Ved overfald/røveri el. lignende skal vognmanden uophørligt underrettes.

Ansættelseskontrakt:

Nærværende ansættelseskontrakt er udarbejdet i 2 enslydende eksemplarer, hvoraf chaufføren og virksomheden hver har modtaget et underskrevet eksemplar.

Der er samtidig udleveret en kopi af den ovennævnte overenskomst.

Øvrige forhold:

Der er indhentet kopi af straffeattest: _____

Der er udleveret tillæg om vanvidskørsel: _____

Der er udleveret tillæg om privatkørsel: _____

Følgende ansættelseskontrakt er udleveret og underskrevet af medarbejderen og virksomheden senest 7 kalenderdage efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Sted: _____ Dato: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Chaufførens underskrift: _____

Bilag 2. Aftale om ferieoverførsel

1. Overført ferie

I henhold til fælles bestemmelser (§ 14 stk. 4) gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem ATAX og 3F's transportgruppe

Overført ferie

"Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferie afholdelsesperiode.

Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning."

2. aftaler om afvikling

For den aftalte ferie er i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds)

2.1 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperiode 20____

2.2 ☐ Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____

Fra og med den ____/____ 20____ til og med den ____/____ 20____

2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december ved ferieafholdelsesperiodens udløb

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået en aftale om feriens afholdelse, places ferien som restferie

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale

Bilag 3. Refusion af pensionsbidrag i forbindelse med barsel

I henhold til fælles bestemmelser (§17 stk. 7) gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem ATAX og 3F's transportgruppe

Refusion af barselsbidrag fra Fonden.

Vognmand/Firma:

Navn: _____

Adresse: _____

Kontonummer: _____

Refusion vedrørende Medarbejder:

Navn: _____

CPR-nr: _____

Medarbejderen har afholdt barsel i perioden/perioderne:

Første periode:

Fra _____ til _____

Anden periode:

Fra _____ til _____

Tredje periode:

Fra _____ til _____

Refusion i alt der er givet fra Udbetaling Danmark:

Refusion i alt der er givet fra Barsel.dk:

I alt modtaget refusion fra

Udbetaling Danmark og Barsel.dk:

Beregnet arbejdsgiverbidrag til pension af refusionen*

Vedlæg udskrift fra NemKonto der viser CPR-nummer og udbetalt refusionsbeløb

Søges der for flere medarbejdere vedlægges udskrift for hver enkelt medarbejders barselsperiode fra virk.dk's selvbetjeningsløsning

Søges der for flere medarbejdere udfyldes dette skema for hver medarbejder

Dato: _____

Vognmand/Firma underskrift _____

Det udfyldte Skema sendes til mail@atax.dk

*Eksempel på hvordan man beregner ønsket refusion:

Beregnet arbejdsgiverbidrag til pension af refusionen beregnes som i alt modtaget refusion multipliceret med aktuel bidragssats for arbejdsgiverbidrag til pension.

Eksempel:

I alt modtaget refusion	<u>10.000,-</u>
Aktuel sats for arbejdsgiverbidrag til pension	<u>11%</u>
Pensionsbidrag der refunderes fra fonden (10.000 x 11%)	<u>1100,-</u>