

# CANAL TOURS A/S

## OVERENSKOMST

**2017 – 2020**

gældende for bådførere beskæftiget  
hos Canal Tours A/S

Indgået mellem

DI Overenskomst II (AHO)

og

Serviceforbundet

DI nr. 794610

# **OVERENSKOMST**

## **2017-2020**

**mellem**



**DI Overenskomst II (AHO)**

**og**

**SERVICE**  
*FORBUNDET*

**Serviceforbundet**

**gældende for bådførere beskæftiget hos  
Canal Tours A/S**

**DI nr. 794610**



## **Indhold**

---

§ 1. Dækningsområde m.v. ....	4
§ 2. Arbejdstid .....	4
§ 3. Løn .....	4
§ 3a Anciennitetstillæg .....	6
§ 3b. Særlig opsparing .....	6
§ 3c. Produktivitetsfremmende lønsystemer .....	6
§ 4. Pension .....	6
§ 5. Ferie .....	7
§ 5a. Feriefridage .....	7
§ 5 b. Seniorordning .....	8
§ 6. Sygdom .....	10
§ 7. Ulykkestilfælde .....	11
§ 8. Barsel .....	11
§ 9. Opsigelsesregler.....	12
§ 10. Valg af tillidsrepræsentant .....	13
§ 11. DA/LO Udviklingsfonden .....	13
§ 12. Kompetenceudvikling.....	13
§ 13. Lokale aftaler .....	19
§ 14. Overenskomstens varighed .....	19
Bilag I. Frokost i arbejdstiden.....	21
Bilag II. Tillidsrepræsentantregler .....	22
Bilag III. Kompetenceudviklingsfond.....	27
Bilag IV. Seniorpolitik.....	31
Bilag V. Implementering af direktiv om vikararbejde.....	31
Bilag VI. Implementering af ligelønsloven mv. ....	32
Bilag VII. Elektroniske dokumenter .....	34
Bilag VIII. Etablering af en lokal samarbejdsfond .....	34

## **§ 1. Dækningsområde m.v.**

---

Overenskomsten omfatter helårsbeskæftigede og sæsonbeskæftigede bådførere hos Canal Tours A/S.

Medarbejderen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesaftalen kvittere for modtagelsen.

## **§ 2. Arbejdstid**

---

### **Stk. 1.**

Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge og 160,33 timer pr. måned. Arbejdstiden kan placeres med udgangspunkt i en normperiode på 1 måned tilsvarende 160,33 timer.

Overarbejde udføres under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Medarbejderen skal kende sin vagtplan senest 3 dage før vagten. Dog kan der, grundet virksomhedens særlige driftsbehov, opstå et behov for akut at ændre vagten.

### **Stk. 2. Deltidsbeskæftigelse**

Der kan antages bådførere til deltidsbeskæftigelse på overenskomstens område.

Den daglige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 3 timer.

Aflønning af deltidsansatte sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, uden nogen form for lønkomensation for at deres arbejdstid er kortere end den normale.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede udarbejdes en ansættelseskontrakt, hvoraf vedkommendes ansættelsesform fremgår.

## **§ 3. Løn**

---

### **Stk. 1.**

Bådførere aflønnes med timeløn kr. 135,85 pr. time pr. 1. marts 2017 inkl. alle generelle tillæg.

Pr. 1. marts 2018 andrager timelønnen kr. 138,35.

Pr. 1. marts 2019 andrager timelønnen kr. 140,85.

Samme løn er gældende for bådførere, der beskæftiges på værksted. Til værkstedsarbejde udleveres arbejdstøj med 1 sæt pr. år plus arbejdshandsker, på samme vilkår som anført i næste stykke.

Der stilles regntøj til rådighed. Beklædningsgenstandene forbliver selskabets ejendom, men skal renholdes af de ansatte. Til helårsansatte bådførere udleveres sikkerhedsfodtøj – støvler, træsko eller sko – efter eget ønske. Udleverede beklædningsgenstande afleveres ved fratræden.

For arbejde på søn- og helligdage samt på tilsikrede hverdagsfridage ydes et tillæg på 100 %.

Overarbejdsbetaling på hverdage ydes efter følgende satser:

1. overtime 50 % tillæg
2. overtime 50 % tillæg
3. overtime 50 % tillæg
4. derefter 100 % tillæg

Overtid for helårsbeskæftigede betales med satserne som for sæsonbeskæftigede bådførere, dog først efter det i § 2 angivne timetal pr. uge.

Der kan træffes aftale om afspadsering af overarbejde (time/time) med udsat timebetaling til afspadseringstidspunktet og med udbetaling af overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet har fundet sted.

Varer en dagtjeneste ud over 10 timer, ydes der kompensation for bispisningsomkostning med kr. 101,00 pr. dag, medmindre der for arbejdsgiverens regning er tilbudt personalebispisning med rimelig standard.

Pr. 1. marts 2010 andrager kompensation for bispisningsomkostning kr. 112,67 pr. dag, og pr. 1. marts 2011 forhøjes beløbet til kr. 114,92 pr. dag.

## **Stk. 2. Lokalløn**

### **a. Timeløn med lokalløn**

Med virkning fra den 1. marts 2018 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2018: kr. 0,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2019: kr. 1,00 pr. time

Hvor der er etableret lokalløn reduceres normaltimelønnen efter stk. 1 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 3 stk. 1.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

### **b. Årlig opgørelse og udbetaling**

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstsår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

### **c. Opsigelse af lokallønsordning**

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode.

#### **§ 3a Anciennitetstillæg**

Som anciennitetstillæg udbetales pr. 1. marts 2010 kr. 3,00 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 udgør tillægget kr. 3,50 pr. time. Tillægget udredes til bådførere efter 1 måneds ansættelse.

#### **§ 3b. Særlig opsparing**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2017 2,7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing.

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

Ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,7 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 0,6 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

For medarbejdere der har valgt omsorgsdage og/eller seniorfridage udbetales der ikke ved udgangen af juni måned.

#### **§ 3c. Produktivitetsfremmende lønsystemer**

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende. Udbredelsen af sådanne lønsystemer kan ske med teknisk bistand fra organisationerne.

## **§ 4. Pension**

---

Ansatte, der er fyldt 18 år, og som i forvejen er optaget i PensionDanmark eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesfor-

hold, eller i mindst 2 måneder inden for de sidste 2 år har arbejdet under en overenskomst mellem på den ene side 3F og på den anden side DIO I (Arbejdsgiverforeningen for Transport og Logistik, Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening eller Jernbanernes Arbejdsgiverforening) er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark.

Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget i alt 12,0 %, hvoraf lønmodtager betaler 4,0 % og arbejdsgiver betaler 8,0 %.

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget arbejdsgiverbidrag.

### **Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning**

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

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

## **§ 5. Ferie**

---

Ferie gives og holdes i henhold til Ferielovens regler om ferie med løn; dog er lovens § 16, stk. 1, ikke gældende for nærværende overenskomst.

Den mellem DI og Serviceforbund indgåede aftale om ferieoverførsel er gældende.

Hovedorganisationernes Standardaftale A (feriekortordningen) er gældende.

Feriekort tilsendes medarbejderne i januar måned.

Feriepenge kan udbetales op til en måned før feriens afholdelse. I tilfælde af betalingsstandsning indestår DI for medarbejdernes krav på feriegødtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transporterklæring på kravet.

I tilfælde af udmeldelse af vor forening er ovennævnte garanti gældende for den del af lønnen, der er indtjent indtil medlemsforholdets ophør, og meddelelse herom skriftligt er afgivet til Serviceforbundet.

### **§ 5a. Feriefridage**

#### **Stk. 1.**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jfr. stk. 2 og 3.

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

Beskæftigelse for sæsonansatte før 1. april og efter 30. september sammenlægges og beregnes forholdsmæssigt.



## **Stk. 2.**

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

Medarbejdere på uge- eller månedsløn:

Disse medarbejdere holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

## **Stk. 3.**

Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriedagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder ved sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

### **§ 5 b. Seniorordning**

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.

Udbetaling fra særlig opsparing i forbindelse med seniorfridage administreres så der for hver hele fridag udbetales á conto et beløb svarende til 7,4 normaltimer. Der kan ikke udbetales større beløb á conto end det indestående på den enkelte medarbejders særlige opsparing.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 4, til seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en se-

seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere, jf. § 5a.

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

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 stor en andel af særlig opsparing og det konverterede pensionsbidrag vedkommende ønsker at opspare. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at afholde i det følgende kalenderår. 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.

Overenskomstparterne er enige om, at der maksimalt kan afholdes 32 seniorfridage pr. kalenderår, hvad enten finansieringen sker via særlig opsparing, konvertering af pensionsmidler eller egne midler, at det ikke er muligt for den enkelte medarbejder at kombinere konvertering af pensionsmidler med anvendelse af egne midler, samt at den øgede fleksibilitet i ordningen skal være omkostningsneutral for virksomhederne.

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

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 5a.

For timelønnede følger reglerne for seniorfridage reglerne for feriefridage, jf. § 5a.

Ved afholdelse af seniorfridage afkortes fuldlønnede medarbejdere i uge- eller månedslønnen og betales i stedet et beløb fra seniorfrihedskontoen. For fuldtidsbeskæftigede på 5-dages uge med 37 timer udgør en seniorfridag betaling svarende til 7,4 timer pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning. Ved kalenderårets udløb og ved fratræden opgøres saldoen på seniorfrihedskontoen og restbeløbet udbetales.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 5 og 5a.

## § 6. Sygdom

---

### Stk. 1.

I sygdomstilfælde gælder for helårsbeskæftigede bådførere funktionærlovens bestemmelser, og for timelønnede bådførere reglerne om dagpenge i henhold til gældende lov om sygedagpenge.

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

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

### Stk. 2.

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 i overensstemmelse med virksomhedens regler.

### Stk. 3.

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første sygedag.**Stk. 4.**

Til medarbejdere indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

### Stk. 5.

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 14 år.

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

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

## **§ 7. Ulykkestilfælde**

---

Ved ulykkestilfælde, som kan henføres under den lovpligtige forsikring herom, gælder til enhver tid de i lovgivningen fastsatte regler.

## **§ 8. Barsel**

---

### **Stk. 1.**

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

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

***Anmærkning:** Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 8, stk. 4.*

### **Stk. 2.**

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

### **Stk. 3.**

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

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

### **Stk. 4**

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

Pensionsbidraget udgør:

<b>Arbejdsgiverbidrag</b> kr. pr.time/kr.pr.md.	<b>Arbejdstagerbidrag</b> kr.pr.time/kr.pr.md.	<b>Samlet bidrag</b> kr.pr.time/kr.pr.md.
8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

### **Stk. 5.**

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

## **§ 9. Opsigelsesregler**

---

### **Stk. 1.**

Såfremt medarbejderen er omfattet af sømandslovens regler, er sømandslovens opsigelsesvarsler ligeledes gældende. For øvrige medarbejdere gælder nedenstående:

Den gensidige opsigelsesfrist for bådførere, herunder sæsonbeskæftigede, fastsættes til 14 dage.

For tilsidesættelse af opsigelsesvarslet betaler den, der ikke overholder varslingsbestemmelsen til modparten et beløb svarende til den løn, der skulle have været erlagt, hvis rettidig opsigelse havde fundet sted.

For helårsbeskæftigede bådførere, der har været beskæftiget uafbrudt på virksomheden i nedennævnte tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister:

Fra arbejdsgiverside:

Fra 0 – 3 år	1 måneds opsigelse
Fra 3 – 6 år	2 måneders opsigelse
Efter 6 år	3 måneders opsigelse

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

### **Stk. 2.**

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
2. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
4. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.
5. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

*Parterne er enige om, at bestemmelsen kun er gældende for helårsbeskæftigede.*

**Stk. 3.** Fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

## **§ 10. Valg af tillidsrepræsentant**

---

De i virksomheden beskæftigede og af denne overenskomst omfattede lønmodtagere vælger af deres midte en tillidsrepræsentant, der over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant varetager hvervet som talsmand i overensstemmelse med de tillidsrepræsentantregler, der fremgår af bilag II.

## **§ 11. DA/LO Udviklingsfonden**

---

Parterne er enige om, at der af arbejdsgiver betales 36 øre pr. præsteret arbejdstime til DA/LO Udviklingsfonden.

Fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2018 betales 39 øre pr. præsteret arbejdstime.

## **§ 12. Kompetenceudvikling**

---

### **Stk. 1. Styrkelse af uddannelsesarbejdet i virksomheden**

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

være i stand til at møde de udfordringer, som opstår for medarbejdere og virksomheder i branchen.

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

HTSK-fonden støtter uddannelsesaktiviteter i henhold til denne overenskomst.

Fondens bestyrelse fastlægger de nærmere retningslinjer for dens virke.

Virksomheder omfattet af denne overenskomst betaler et årligt bidrag til fonden på kr. 780,00 pr. fuldtidsansat medarbejder.

## **Stk. 2. Det lokale samarbejde**

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

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen. Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

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

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

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

## **Stk. 3. Definition af sædvanlig overenskomstmæssig løn**

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

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

## **Stk. 4. Medarbejdernes rettigheder og pligter vedrørende uddannelse**

### **A. Individuel kompetencevurdering**

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

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

### **B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau**

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

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

Per 1. maj 2014 erstattes § 12 stk.4b af nedenstående:

### **B. Almen kvalificering på grundlæggende niveau og screening**

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

Herudover har medarbejderne ret til at få fri i op til fire timer til at deltage i vejledning og screening hos godkendte udbydere af uddannelserne forud for opstart af de nævnte uddannelser. Der betales sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.

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

### **C. Erhvervsrettet efteruddannelse der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen**

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

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



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

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

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

For ansøgninger der indgives efter 1. januar 2015, erstattes stk.4C af følgende:

#### C. Erhvervsrettet efteruddannelse aftalt mellem virksomhed og medarbejder

C1. Medarbejdere, der ved uddannelsens start har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3, samt deltagerbetaling betalt – til deltagelse i erhvervsrettet efteruddannelse, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.

Per 1. maj 2014 ændres ovenstående afsnit af følgende:

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

C2. Det er en forudsætning, at de pågældende kurser er omfattet af en virksomhedsuddannelsesplan aftalt mellem virksomhed og medarbejder, jf. stk. 2. Det er desuden en betingelse, at kurserne er optaget på den af HTSK-fondens bestyrelse udarbejdede "Positivliste A over aftalt uddannelse". Sidstnævnte betingelse kan fraviges, såfremt der er tale om kurser, der indgår på en uddannelsesplan som led i at opnå en relevant erhvervsuddannelse, jf. C3.

C3. For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en individuel kompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Erhvervsskolens kompetencevurdering fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse, og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen/erhvervsskolens plan samt virksomhedsuddannelsesplanen skal

registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden.

C4. For den erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen, som beskriver relevante kurser for medarbejderens varetagelse af sin funktion i virksomheden. Registrering af virksomhedsuddannelsesplanen skal ske hos HTSK-administrator.

C5. Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6.

C6. Denne betingelse kan dog ikke gøres gældende, hvis der er tale om lovpligtig efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion. HTSK-fonden yder ligeledes tilskud til dækning af gebyr for udstedelse af chaufføruddannelsesbeviset.

C7. Uddannelsesaktiviteten efter dette punkt kan maksimalt udgøre to uger pr. år.

#### **D. Uddannelse på medarbejdernes foranledning (selvvalgt uddannelse)**

Medarbejdere, der har mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg (selvvalgt uddannelse) i op til 2 uger om året. Ved fortsat beskæftigelse i samme virksomhed har medarbejderen ret til at akkumulere denne ret. Dog kan der maksimalt opsamles 6 uger over 3 år. De først optjente uddannelsesuger forbruges først.

Per 1. maj 2014 bliver ovenstående afsnit ændret af følgende:

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

Det er en forudsætning

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

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

Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i op-sagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af punkt E.

### **E. Uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 42 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse.

Det er en forudsætning

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

Medarbejderne skal, som en betingelse for denne ret, hurtigst muligt, og senest inden for den første uge efter opsigelsen, skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse yderligere to ugers uddannelse ønskes benyttet.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

### **Stk. 5. Uddannelsesaktiviteter på virksomhedens foranledning**

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

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

### **Stk. 6. Støtte til virksomheder, hvor medarbejderne deltager i uddannelse**

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

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

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

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

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

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

### **§ 13. Lokale aftaler**

---

Der kan på virksomheden indgås lokale aftaler. Lokale aftaler indgås med tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen af Serviceforbundet.

Der er ligeledes adgang til ved lokale aftaler at fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 2 og 3.

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

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre der er truffet aftale om længere varsel.

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

Parterne er ikke løst fra den opsagte aftale, før de i afsnit 4 anførte regler er iagttaget.

### **§ 14. Overenskomstens varighed**

---

Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2020. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

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

*Note: I forbindelse med den redaktionelle indarbejdelse af de ændringer, der trådte i kraft den 1. maj 2017, er alene bestemmelserne gældende fra dette tidspunkt optrykt. Dette gør sig gældende i forhold til bestemmelserne i § 6, stk. 2-4 samt bilag II. For perioden 1. marts 2017 til og med 30. april 2017 henvises for så vidt angår disse bestemmelser til overenskomsten, der var gældende 2014-2017.*

*Note: I forbindelse med den redaktionelle indarbejdelse af de ændringer, der trådte i kraft den 1. juli 2017, er alene bestemmelserne gældende fra dette tidspunkt optrykt. Dette gør sig gældende i forhold til bestemmelsen i § 8, stk. 3. For perioden 1. marts 2017 til og med 30. juni 2017 henvises for så vidt angår denne bestemmelse til overenskomsten, der var gældende 2014-2017.*

København, den 12. marts 2017.

For DI Overenskomst II v / DI

Sofie Bille-Steenberg

For Serviceforbundet

Kim Vormsby

## **Bilag I. Frokost i arbejdstiden**

---

### **Protokollat (1. februar 1983)**

Parterne bekræfter, at frokost indtages i arbejdstiden, når lejlighed herfor gives.

## **Bilag II. Tillidsrepræsentantregler**

---

### **Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant**

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne med 5 arbejdere eller derover udvælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller afdelinger med under 5 arbejdere vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

### **Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant**

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

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

***Anmærkning:** En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven, kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.*

### **Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant**

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

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

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

### **Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

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

### **Stk. 5. Fællestillidsrepræsentant**

På virksomheder hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne heriblandt vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentantens arbejdsopgaver er, at koordinere de faglige spørgsmål fra tillidsrepræsentanterne, og bistå tillidsrepræsentanterne i sager af faglig interesse. Det kan eksempelvis være faglige sager vedrørende, lokalaftaler, vældfærdsforhold, større afskedigelser og lønsystemer. Ligeledes kan ledelsen anmode fællestillidsrepræsentanten om at koordinere spørgsmål af samme karakter, rejst af ledelsen.

Valget af fællestillidsrepræsentant meddeles skriftligt til ledelsen.

### **Stk. 6.**

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant / tillidsrepræsentanter end i de i § 1 stk. 1, 3, 4 og 5.

### **Stk. 7. Samarbejde og opgaver**

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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger og ved indgåelse af lokalaftaler jf. § 13 skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for de medarbejdere der udgør valggrundlaget.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

### **Stk. 8. Funktion i arbejdstiden**

**A.** Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige tid til at varetage sit arbejde som tillidsrepræsentant. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. "Den nødvendige tid" betyder at tillidsrepræsentanten bl.a. skal have frihed til deltagelse i møder, der er en følge af:

- Reglerne for behandling af faglig strid
- Hovedaftalen
- Arbejdsretsloven

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

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



**B.** Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen.

**C.** Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af faglig strid, ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Hvis arbejdsgiveren efter anmodning orienterer tillidsrepræsentanten om en gennemført ansættelse eller afskedigelse, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen.

**D.** Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

## **Stk. 9**

### **A. Aflønning**

Når underretningen er sket, i henhold til stk. 9a, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

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

Ved samarbejdsudvalgsmøder følges Samarbejdsnævnets retningslinjer.

### **B. Vederlag**

Pr. 1. marts 2018 gælder følgende:

Tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med 50 % pr. halvår. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetægelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Det er en forudsætning for udbetaling af vederlag, at tillidsrepræsentanten har gennemført Serviceforbundets grunduddannelse, som pt. er af 4 ugers varighed.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om vederlag til tillidsrepræsentanten i virksomheden, kan dette modregnes i ovenstående vederlag.

### ***Stk. 10. Klubformand***

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

### ***Stk. 11. Afskedigelse af tillidsrepræsentant***

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

Anmærkning: Parterne er fortsat enige om, at en tillidsrepræsentant aldrig kan opsiges med kortere varsel end dennes individuelle opsigelsesvarsel.

### ***Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse***

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 12, afsnit 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1 til 3, skal han rette henvendelse til DI, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

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

### ***Stk. 13. Opsigelsesvarsel efter ophør***

En tillidsrepræsentant, der ophører med hvervet efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratreden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 8 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 9.

### ***Stk. 14. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter***

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led

i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra HTSK-fonden som ved aftalt uddannelse jf. Fællesoverenskomstens § 32 stk. 4C.

### **Protokollat (22. august 1991)**

---

Såfremt den valgte tillidsmand er sæsonbeskæftiget, kan ansættelsesforholdet uanset de særlige tillidsmandsregler bringes til ophør med sæsonens afslutning ved anvendelse af overenskomstens ordinære opsigelsesvarsler.

Såfremt en sæsonbeskæftiget tillidsmand efter foranstående regler får afbrudt tjenesteforholdet, er virksomheden forpligtet til i forbindelse med næste sæsons start at tilbyde den pågældende beskæftigelse på ny.

## **Bilag III. Kompetenceudviklingsfond**

---

### **1. Formål**

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

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse af midler og aktiviteter som virksomhederne allerede i dag afsætter efter overenskomstens bestemmelser om "aftalte uddannelsesaktiviteter" (se stk. 5).

### **2. Frihed til uddannelse**

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

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

### **3. Økonomisk grundlag**

Se § 12 stk. 1.

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

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

Opkrævningerne til fonden foreslås forestået af PensionDanmark.

### **4. Handels-, Transport- og Servicesektorens Kompetenceudviklingsfond**

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

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

Retningslinjerne skal indeholde følgende elementer:

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

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

## **5. Ansøgninger**

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

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

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

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

## **6. Anvendelse af fondens midler**

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

- Individuel kompetenceafklaring – faglig: Plan for medarbejderudvikling mod faglært niveau indenfor overenskomsternes dækningsområde. Denne afklaringsaktivitet støttes med et beløb svarende til deltagerbetaling ved AMU og ”poseopfyldning” til et niveau svarende til virksomhedernes omkostninger ved udbetaling af ”sædvanlig overenskomstmæssig løn” (se stk. 5). Afklaringen kan ske på anden måde end AMU – bestemt af uddannelsesudvalget eller den enkelte medarbejder. Dette ændrer

ikke tilskuddet. Der skal være konstateret et løntab, hvis der skal ske "poseopfyldning".

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

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

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

## **7. Kompetenceudvikling administreret i virksomheden**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9. Grundbetingelser for ordningen**

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

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

## **Bilag IV. Seniorpolitik**

---

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

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

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

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

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

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

Parterne anbefaler, at samarbejdsudvalget eller de lokale parter forud for indførelse af seniorpolitik søger inspiration på Beskæftigelsesministeriets site [www.seniorpraksis.dk](http://www.seniorpraksis.dk) eller via rådgivning hos overenskomstparterne.

Parterne er enige om fortsat at overvåge udviklingen på området med henblik på evt. igangsætning af initiativer, der kan være med til at udbrede kendskabet til ordninger, der er udtryk for en aktiv senior- eller livsfasepolitik.”

## **Bilag V. Implementering af direktiv om vikararbejde**

---

DI og SEF har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i DI-SEF overenskomsten gældende for bådførere hos Canal Tours A/S. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes. Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.



## **Bilag VI. Implementering af ligelønsloven mv.**

---

### Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

*stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

*stk. 3.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

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

*stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

*stk. 3.* Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

*stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi

denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

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

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

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

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

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

*stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

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

*stk. 2.* Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

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

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

## **Bilag VII. Elektroniske dokumenter**

---

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

## **Bilag VIII. Etablering af en lokal samarbejdsfond**

---

Parterne er enige om at etablere en lokal uddannelses- og samarbejdsfond.

Uddannelses- og Samarbejdsfonden skal bidrage til aktiviteter, der styrker samarbejdet mellem virksomhed og medarbejdere samt understøtte uddannelsesaktiviteter.

Hvilke aktiviteter, der kan opnå støtte, fastlægges af de lokale parter, der mødes én gang årligt.

Til finansiering af fonden opsparer virksomheden fra 2. kvartal 2017 et bidrag på 20 øre pr. præsteret arbejdstime til fonden. Med virkning fra 2. kvartal 2018 udgør bidraget 25 øre pr. præsteret arbejdstime.

# CANAL TOURS A/S

## OVERENSKOMST

**2017 – 2020**

gældende for bådførere beskæftiget  
hos Canal Tours A/S

### **DI – Dansk Industri**

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

### **Serviceforbundet**

Ramsingsvej 30  
2500 Valby  
Tlf. 70 150 400  
serviceforbundet.dk



**SERVICE**  
*FORBUNDET*