

2017/2020

OVERENSKOMST

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for TA,
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening og
Serviceforbundet for Rejseledere

Indhold

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE.....	1
§ 2. ANSÆTTELSE	1
§ 3. ARBEJDSSTID	2
§ 4. LØN.....	2
§ 5. PENSION	2
§ 6. OPSIGELSE.....	3
§ 7. SYGDOM OG ULYKKE.....	3
§ 8. FRIDAGE OG FERIEFRIDAGE	3
§ 9. FERIE.....	4
§ 10. UDDANNELSESFOND	4
§ 11. DIVERSE BESTEMMELSER	4
§ 12. RETSFORHOLD	9
§ 13. VARIGHED OG OPSIGELSE.....	9

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Nærværende overenskomst omfatter bus-/flyrejsledere og destinationsguidere, beskæftiget med busrejsende, hvis arbejdsområde og uddannelse omfatter følgende arbejdsområder:

Guidning, indkvartering af gæster, udflugtsguidning, pladsbestillinger, ekstern og intern afregning, hotelservice, info-bøger, info-tavler, infomøder, kontorservice, blanketudfyldning, forsikringer, telefaks, e-mail, booking, checklister og rapportering m.v.

§ 2. ANSÆTTELSE

1. Rejseledere og guider ansættes principielt for en periode på 3 måneder. En måned svarer som udgangspunkt til 21 arbejdsdage. Eventuelt under-/overskud af arbejdsdage kan overføres til en kommende måned - dog reguleres under-/overskud indenfor ansættelsesperioden, Er dette ikke muligt, kan ansættelse efter overenskomstens vilkår – aftales individuelt for et kortere tidsrum.
2. Virksomheden er forpligtet til under visse nærmere betingelser at udarbejde skriftligt ansættelsesbevis senest en måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt. Det skriftlige ansættelsesbevis skal indeholde følgende oplysninger:
 - 1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse
 - 2) Arbejdsstedets beliggenhed
 - 3) En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori
 - 4) Ansættelsesforholdets starttidspunkt
 - 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsbestemt ansættelse
 - 6) Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie/løn under ferie
 - 7) Varighed af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller regler herfor
 - 8) Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
 - 9) Den daglige eller ugentlige arbejdstid
 - 10) Hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet
 - 11) Øvrige væsentlige vilkår

§ 3. ARBEJ DSTID

1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge eller 160,33 timer pr. måned.
2. Arbejdstiden vil minimum andrage 7,4 timer pr. dag i hele rejsens længde, Honoreringen for alle timer vil også ud over 7,4 timer pr. dag altid være inkluderet i daglønnen, jf. § 4, stk. 1 eller § 11, stk. 9.
3. Overenskomstparterne er enige om, at ovennævnte ikke ændrer de nugældende forhold om arbejdstid.
4. Hvor det er praktisk muligt, tilkommer der rejselederen 1 ugentlig fridag pr. arbejdsuge eller 2 pr. 2 arbejdsuger i Danmark. I en 3 måneders ansættelsesperiode er indeholdt 13 fridage. Fridag/e kan ikke forekomme i udlandet.

§ 4. LØN

1. Til busrejselødere til kommer der følgende daglønninger:

	01.03.2017	01.03.2018	1.03.2019
1. år	Kr. 993,50,-	Kr. 1.012,-	Kr. 1.030,50,-
2. år	Kr. 1.38,50,-	Kr. 1.057,-	Kr. 1.075,50,-
4. år	Kr. 1.054,50,-	Kr. 1.073,-	Kr. 1.091,50,-
5. år	Kr. 1.069,50,-	Kr. 1.088,-	Kr. 1.106,50,-

2. Der tilkommer destinationsrejselødere på alle 4 anciennitetstrin 80 pct. af lønnen for en busrejseløder, jf. stk. 1, og § 11, stk. 9. En rejseløder kan aflønnes som destinationsrejseløder, når parterne forud for rejsen har aftalt, at rejseløderen skal være mindst 3 uger på destinationen, dog ikke gældende for rundrejser.
3. Der kan lokalt aftales provisionsforordninger. Ved provisionsforordninger må provision + fast løndel ikke i gennemsnit være mindre end de ovenfor nævnte satser for det enkelte løntrin. Gennemsnittet udregnes pr. tur. Tilgodehavende udflugtsprovision udbetales senest 2 måneder efter optjeningsmåneden.
4. Ancienniteten er gældende efter 9 ugers ansættelse i samme firma.
5. Rejseløderen erholder kr. 45,00 pr. på begyndt døgn i skattefri rejsegodtgørelse.
6. I de tilfælde, hvor der efter samråd med arbejdsgiveren kræves arbejde ud over normal forberedelse betales

kr./time	01.03.2017	01.03.2018	1.03.2019
	Kr. 107,70,-	Kr. 110,20,-	Kr. 112,70,-

§ 5. PENSION

1. Rejselødere er pensionsberettigede, når de inden for de seneste 3 år har arbejdet mindst 120 dage inden for overenskomstens område. Rejseløderen skal dokumentere ancienniteten på anmodning.
2. Pensionsbidraget udgør følgende pr.1.3.2017:

	Pr. 1.3.2017
Arbejdsgiverbidrag	5,0 %
Lønmodtagerbidrag	2,5 %
Samlet bidrag	7,5 %

3. Det samlede pensionsbidrag indbetales til PensionDanmark efter de gældende regler.
4. Medarbejdere kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

I en seniorordning konverteres hele eller en del af pensionsbidraget, jf. § 5, stk. 2, 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 fuldønnen og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter samme regler som frihedskontoen, jf. § 8, stk. 3.

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

Medarbejderen skal senest den 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 pensionsbidraget vedkommende ønsker at konvertere. Dette 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.

Placeringen af seniorfridage sker under hensyntagen til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 8, stk. 3.

Etableringen af en seniorordning ændrer ikke på reglerne for frihed/feriefridage i øvrigt, jf. § 8, stk. 3.

5. Der skal ikke betales pensionsbidrag til rejseledere, der er fyldt 67 år eller fyldt 60 år og modtager efterløn. Heller ikke hvis rejselederen er fyldt 60 år og oppebærer pension efter Lov om socialpension eller alders-/invalidpension. I stedet udbetales arbejdsbidraget som løn.

§ 6. OPSIGELSE

Fra rejselederens såvel som fra arbejdsgiverens side fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

1. Ved ansættelse af op til 3 måneders varighed: 14 dage.
2. Ved ansættelse af mere end 3 måneders varighed: 1 måned.

§ 7. SYGDOM OG ULYKKE

1. Loven om dagpenge ved sygdom eller fødsel er gældende.
2. Ved kørsel i udlandet gælder loven om sikring af førere og andre, der medvirker ved international buskørsel (lov nr. 305 af 9. juni 1982 om ændring af lov om international buskørsel).
3. Til medarbejdere indrømmes 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 (Sidstnævnte træder i kraft 1. maj 2017).

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.

§ 8. FRIDAGE OG FERIEFRIDAGE

1. Den 24. december er hel fridag med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab.
2. Den 31. december er hel fridag med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtstab.
3. Såfremt der arbejdes juleaftensdag og/eller nytårsaftensdag, betales 2 x dagløn, jf. § 4, stk. 1.

Der optjenes ret til 5 feriefridage pr. år. Feriefridagene optjenes med 1 dag for hver 36 dages ansættelse som rejseleder i virksomheden

indenfor en periode på 7 måneder.

Ved fratræden eller ved ferieårets udløb foretages en opgørelse over det samlede udbetalte á conto beløb, og dette beløb sammenholdes med værdien af opsparingen. Hvis der er udbetalt mindre i á conto betaling end opsparingen, udbetales det overskydende beløb til rejselæderen. Hvis der er udbetalt mere i á conto betaling end opsparingen, skal rejselæderen tilbagebetale beløbet, som arbejdsgiveren i øvrigt har ret til at modregne i rejselæderens løntilgodehavende.

Feriefriidagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven.

Feriefriidagene skal afvikles senest 1 år efter optjeningen.

4. Pr. 1. marts 2017 forhøjes den nuværende feriefriidagsopsparing på 2,25% af den ferieberettigede løn med 0,7 pct. af den ferieberettigede løn, således at der pr. denne dato opspares 2,95% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes feriefriidagsopsparing med 0,7 pct. af den ferieberettigede løn, således at der pr. denne dato opspares 3,65% af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes feriefriidagsopsparing med 0,6 pct. af den ferieberettigede løn, således at der pr. denne dato opspares 4,25% af den ferieberettigede løn.

Som betaling for feriefriidag(e) ydes en á conto betaling på 1.000,00 kr. for hver feriefriidag á 7,4 time.

§ 9. FERIE

1. Ferieloven og hovedorganisationernes "Standardaftale A" er gældende.
2. Feriegodtgørelse udbetales kontant, når ferie skal holdes. Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for feriepengenes tilstedeværelse på disses udbetalingstidspunkter.
3. Sammen med årsopgørelsen fremsender virksomheden et feriekort for det forudgående optjeningsår (kalenderår). Feriegodtgørelsen udbetales mod indlevering eller tilsendelse af det udsendte feriekort.

Har medarbejderen efter afholdelse af ferie feriegodtgørelse til gode, udleveres eller tilsendes et restferiekort som bevis derpå.

4. Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort, 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.

Lønsedlen kan i det løbende ansættelsesforhold bruges som feriekort. Ved fratrædelsen udstedes feriekort efter gældende regler.

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.

5. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferie skulle være holdt, tilfalder

Arbejdsmarkedets Feriefond
Otto Mønstedts Gade 5
1571 København V

medmindre andet er godkendt af Arbejdsdirektoratet.

§ 10. UDDANNELSESFOND

Til den af hovedorganisationerne etablerede udviklingsfond betaler arbejdsgiveren 42 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra første lønningperiode efter 1. januar 2018 forhøjes beløbet til 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 11. DIVERSE BESTEMMELSER

1. Hotelindkvartering af rejselæderen under rejsen sker uden beregning på et enkelt- eller dobbeltværelse som enkelt med bad og toilet. Hvor der ikke eksisterer værelser med bad og toilet til rådighed for gruppen på hotellet, da med adgang til bad og toilet.

Rejselederen oppebærer helpension under rejsen. I tilfælde af, at der kun ydes halvpension, modtager rejselederen et beløb, der svarer til et rimeligt måltid det gældende sted.

Note

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at en rejseleder så vidt muligt kan have et værelse til disposition frem til afgangstidspunktet, såfremt der er behov herfor.

For så vidt angår færgelodskvartering, er parterne enige om at henstille, at færgelodskvartering sidestilles med hotelindkvartering, såfremt det er muligt.

2. Der ydes telefongodtgørelse for tjenstlige samtaler på rejserne efter dokumenterede bilag.
3. Rejselederen er pligtig at bære uniform i tjeneste efter de til enhver tid gældende bestemmelser herom.
4. Såfremt der ikke er tale om selskabets sædvanlige afgangssted, eller der er afvigelser fra indgåede aftaler, vil rejseudgifter på fællesklasse med tog/båd/bus mellem bopælsadressen og hovedafgangsstedet blive refunderet mod bilag. Selskabet bestiller og betaler overnatning samt morgenmad i de tilfælde, der er beskrevet ovenfor, såfremt en sådan overnatning er nødvendig.

Note

Parterne er enige om, at transporttiden for en destinationsrejseleder fra bopæl til nærmeste hotelarbejdsplads ikke bør være længere end højst nødvendigt.

5. Afløsning af en tur over for rejselederen skal svare til den frist, selskabet betinger sig over for gæsterne. Sker dette ikke rettidigt, betales rejselederen et beløb som erstatning pr. dag svarende til halvdelen af 1. år dagløn, jf. § 4, stk. 1, for den planlagte tur.
6. Rejselederen er ansvarlig for firmaets midler, dog ikke i forbindelse med ran og tyveri.

I forbindelse med forsømmelighed over for firmaets midler gøres rejselederen ansvarlig. Specielt er rejselederen ansvarlig for omhyggelig opbevaring af firmaets betalingsmidler.

7. Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening vil se positivt på at yde økonomisk støtte til efteruddannelse til rejseledere under Rejseledernes Landsklub, som er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening. Der nedsættes et efteruddannelsesudvalg med repræsentation fra Rejseledernes Landsklub/Serviceforbundet og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening.
8. Ved indgåelse af denne overenskomst må ingen rejseleder stilles ringere end i dag. Såfremt en rejseleder oppebærer højere løn end den i overenskomsten fastsatte, må denne løn ikke nedsættes, men forhøjelser i kraft af overenskomstens bestemmelser kan modregnes i forskellen mellem overenskomstens løn og den enkelte rejseleders løn.
9. Uanset bestemmelserne i § 4, stk. 2, kan destinationsrejseledere ikke aflønnes med mindre end

	01.03.2017	01.03.2018	01.03.2019
1. år	Kr. 829,32,-	Kr. 847,82,-	Kr. 866,32,-
2. år	Kr. 867,30,-	Kr. 885,80,-	Kr. 904,30,-
4. år	Kr. 879,42,-	Kr. 897,92,-	Kr. 916,42,-
5. år	Kr. 891,53,-	Kr. 910,03,-	Kr. 928,53,-

10. Parterne vil fortsætte de fælles bestræbelser på at højne bevidstheden i brancherne og virksomhederne om nødvendigheden af en fælles uddannelsesindsats. Målet er, at alle i brancherne - såvel ledere som medarbejdere - betragter uddannelse som både en ret og en pligt.

Parterne vil stille rådgivning til rådighed for medlemsvirksomhederne/ medlemmerne med henblik på at gøre det lettere for dem at gennemføre lokale kompetenceudviklingsaktiviteter, der er aftalt i denne overenskomst.

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

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

Parterne fartsætter samarbejdet om at opnå, at så mange medarbejdere som muligt, der ikke har gennemført en af branchernes erhvervsuddannelser, tilbydes deltagelse i en individuel kompetenceafklaring med henblik på efterfølgende deltagelse i et Meritvejsforløb, således som dette tilrettelægges af Transporterhvervets Uddannelsesråd.

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

Parterne fortsætter samarbejdet om, at EU-direktivet fra 2003 om uddannelse af erhvervschauffører implementeres i Danmark snarest muligt, på den for brancherne og medarbejderne bedste måde, såvel lovgivningsmæssigst som økonomisk.

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

11. Parterne er enige om, at virksomheder, medarbejdere og organisationer i den danske transport- og logistikbranche bør være kendt for at udvise et højt niveau af social ansvarlighed.

De daglige arbejdsopgaver i virksomhederne bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke udsættes for sygdom eller nedslidning som følge heraf. Omgangsformer skal være således, at alle føler sig godt til rette i virksomheden.

Medarbejdere, der rammes af sygdom eller andre forhold, der medfører fravær, bør have størst mulig støtte med henblik på at kunne genoptage deres job. Støtten kan bl.a. bestå i regelmæssig opfølgning, støtte i forhold til at få den relevante hjælp fra det offentlige, gradvis tilbagevenden til jobbet m.v.

Medarbejdere, der på grund af varig sygdom eller andre forhold ikke længere kan varetage deres job, bør forsøges omplaceret til andet arbejde. Er dette ikke muligt, støttes vedkommende i revalidering. Hvis det er relevant for vedkommende, forsøges flex- eller skånejob i virksomheden.

Medarbejdere, der kommer ud i misbrugs- eller afhængighedsproblemer, bør hurtigst muligt tilbydes samtale om de personlige, sociale, økonomiske og jobmæssige konsekvenser af fortsat misbrug. I den forbindelse bør medarbejderen tilbydes støtte til afvænnning med genoptagelse af jobbet som mål. Afskedigelse bør ikke ske uden at disse foranstaltninger har været forsøgt.

Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til, at ledige, revaliderende, flygtninge m.fl. kommer i understøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Parterne anbefaler, at virksomheder og ansatte, der indgår i arbejdet omkring aktiveringsaktiviteter, er opmærksomme på de elementer af konkurrenceforvridning, der kan opstå i denne forbindelse.

Parterne henstiller til virksomhederne og medarbejderne under denne overenskomst at være åbne overfor at medvirke til at unge introduceres til branchen. Fx i form af erhvervspraktik, skolekontaktarbejde, åbent hus arrangementer o.l.

Parterne vil støtte aktiviteter, der sigter mod en medarbejdersammensætning i medlemsvirksomhederne, der afspejler det omgivende samfund m.h.t. alder, køn etnisk oprindelse m.v.

Parterne er enige om, at der ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

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

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

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

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

Parterne er enige om, at medarbejderne bør medinddrages i udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen. For mindre virksomheder bør tillidsrepræsentanten medvirke. Er der ikke valgt en sådan, kan Serviceforbundet inddrages. I virksomheder med 20 medarbejdere eller

derover anbefales det at nedsætte et kompetenceudviklingsudvalg, bestående af et ligeligt antal repræsentanter for ledelsen og medarbejderne, til at drøfte de kompetenceudviklingsaktiviteter, der fremgår af denne overenskomst.

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

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

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

Den enkelte medarbejder har - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 6 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

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

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

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

Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer sædvanlig overenskomstmæssig løn. "Sædvanlig overenskomstmæssig Løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejderen ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige til læg, men ikke tillæg for gener og overtid. Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den "sædvanlige overenskomstmæssige løn" i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden

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

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

Efter endt uddannelsesetid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsesstunden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

13. Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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.

Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle løn elementer 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.

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

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.

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.

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.

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

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.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F Transport etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. neden for i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. neden for i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

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

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.

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.

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.

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.

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 statistikken udformning og for det anvendte løn begreb.

Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra A. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

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.

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.

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."

Hvor forbundet 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.

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.

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

”Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Parterne indstiller, at Ligelønsnævnet etableres indenfor følgende overordnede rammer:

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Ligelønsnævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager, der vedrører implementeringsaftaler, skal føres ved Ligelønsnævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2 og § 22, stk. 1.

Ligelønsnævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Ligelønsnævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Ligelønsnævnet tillige behandle disse andre overenskomst-elementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Ligelønsnævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte, jf. overenskomstens § 27. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Ligelønsnævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Parterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn. Parterne er enige om at der i så fald bliver tale om ét fælles nævn i regi af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og LO-forbund under et.

Et sådant ligelønsnævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.”

§ 12. RETSFORHOLD

”Norm for regler for behandling af faglig strid” samt Hovedaftalen af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. marts 1987 mellem DA og LO er gældende.

§ 13. VARIGHED OG OPSIGELSE

1. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017.
2. Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2020.
3. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales mellem hovedorganisationerne.

København, den 9. marts 2017

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening, TA

Serviceforbundet