

Overenskomst 2023-2025 for chauffører ved selvstændige brugsforeninger

Overenskomst mellem
Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)
og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen

Overenskomst for chauffører ved selvstændige brugsforeninger

mellem

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)

og



**3F Fagligt Fælles Forbund,
Transportgruppen**

2023 – 2025

3F-varenummer 3064

Indholdsfortegnelse

§ 1. Dækningsområde.....	4
§ 2. Arbejdstid og lægning af arbejdstid	4
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Andre bestemmelser	5
§ 5. Overarbejde	9
§ 6. Uddannelsesfond	9
§ 7. Arbejdsmarkedspension	10
§ 8. Hovedaftale og regler for behandling af faglig strid.....	11
§ 9. Seniorordning	11
§ 10. Uddannelse i opsigelsesperioden	13
§ 11. Barsels-, fædre- og forældreorlov for børn født eller modtaget før 1. august 2023	13
§ 11.a. Barsels-, fædre- og forældreorlov for børn født eller modtaget 1. august 2023 eller senere	15
§ 12. Børneomsorgsdage	16
§ 13. Frihed til vejledning ved afskedigelse.....	16
§ 14. Uddannelses- og samarbejdsfond.....	16
§ 15. FH's oplysnings- og uddannelsesfond	17
§ 16. Aftalens varighed	17
Bilag 1. Ferieaftale	18
Bilag 2. Feriefridage.....	20
Bilag 3. Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder.....	21
Bilag 4. Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).....	22
Bilag 5. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde	24

§ 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter chaufførarbejde og andet forefaldende arbejde udført af voksne arbejdere over 18 år samt bude under 18 år i de selvstændige brugsforeninger.

Aftalen fratager ikke foreningen retten til at beskæftige medarbejdere under andre forbund i det omfang, som hidtidige kutymmer og aftaler har gjort det muligt.

§ 2. Arbejdstid og lægning af arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid andrager 37 timer pr. uge placeret inden for rammerne i Lov om butikstid.

Ansættelse af deltidsbeskæftigede kan finde sted efter behov.

Arbejdstidens lægning samt placering af spise- og hvilepauser aftales lokalt og placeres som hovedregel på 5 af ugens hverdage.

Parterne er enige om, at det er uforeneligt med ansættelse i en selvstændig brugsforening på fuldtid samtidig at have anden lønnet fuldtidsbeskæftigelse.

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj og Grundlovsdag fra kl. 12, juleaftensdag og nytårsaften.

§ 3. Løn

Lønnen til voksne medarbejdere fastsættes på grundlag af Fællesoverenskomsten mellem DI Overenskomst II og 3F's Transportgruppe og andrager

pr. time

	1. marts 2023	1. marts 2024
Chauffører	kr. 166,54	kr. 172,29
Lagerarbejdere	kr. 158,70	kr. 164,45

og pr. måned

	1. marts 2023	1. marts 2024
Chauffører	kr. 26.701,36	kr. 27.623,26
Lagerarbejdere	kr. 25.444,37	kr. 26.366,27

Lønnen til fuldtidsbeskæftigede bude under 18 år, dvs. med en ugentlig arbejdstid på 37 timer pr. uge, andrager:

Pr. time

	1. marts 2023	1. marts 2024
Indtil 17 år	kr. 95,22	kr. 98,67
Over 17 år	kr. 126,96	kr. 131,56

Pr. måned

	1. marts 2023	1. marts 2024
Indtil 17 år	kr. 15.266,62	kr. 15.819,76
Over 17 år	kr. 20.355,50	kr. 21.093,01

§ 4. Andre bestemmelser

De i Fællesoverenskomst mellem DI Overenskomst II og 3F gældende bestemmelser tiltrædes med følgende tilføjelser:

Stk. 1. Opsigelsesvarsler

Fra arbejdsgiverside

Efter 6 måneders anciennitet	7 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 1 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 2 års anciennitet	28 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 5 års anciennitet	56 kalenderdages opsigelsesvarsel

Fra arbejderstager

Efter 6 måneders anciennitet	7 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 2 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel
Efter 5 års anciennitet	14 kalenderdages opsigelsesvarsel

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

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

Stk. 2. Sygeløn

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

Stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelse

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget under denne overenskomst i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal Brugsforeningen ved fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000,00.

Bestemmelsen i afsnit 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke kan oppebære dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse (herunder tryghedsbeløb), forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til afsnit 1 og i forbindelse med genansættelse evt. indtræder i tidligere anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i afsnit 1 er opfyldt i forhold til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Stk. 4. Sygdom

For medarbejdere med mere end 6 måneders uafbrudt beskæftigelse ydes normal løn ved fravær pga. sygdom.

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 5. Fravær med sygelønsdækning i forbindelse med børns sygdom

Medarbejdere, med mere end 3 måneders uafbrudt beskæftigelse i foreningen, har ret til den fornødne frihed med løndækning til pasning af mindreårigt barn (under 14 år), såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf. Der er endvidere ret til frihed den efterfølgende dag, såfremt barnet stadig er sygt, og anden pasningsmulighed ikke har kunnet arrangeres.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag holdes uden løn. Medarbejderen kan søge dækning for dette fravær via fritvalgsordningen eller sin særlige opsparing efter de herom gældende regler.

Til medarbejdere, der har været beskæftiget i foreningen uafbrudt i 9 måneder, indrømmes frihed, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelser, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet med børn under 14 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 6. Frihed ved barnets lægebesøg

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgsordningen, jf. reglerne i § 4, stk. 9, afsnit 5., svarende til det faktiske fravær.

Stk. 7. Afspadsring

Afspadsring sker med 1,0 time for hver udført overarbejdstime – eller med 1,5 time for hver udført overarbejdstime med 50%-tillæg og med 2,0 timer for hver udført overarbejdstime med 100%-tillæg.

Såfremt afspadsringen sker time for time, forudsættes det, at virksomheden udbetaler optjent overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

Såfremt afspadsringen sker med 1,5 time – respektive med 2,0 time – pr. udført overarbejdstime, forudsættes det, at såvel de optjente overarbejdstillæg som den optjente løn for overarbejde hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadsringen finder sted.

I sidstnævnte tilfælde kan der lokalt træffes aftale om en beregnet timesats, der udbetales for hver afspadsringstime af det samlede hensatte beløb.

Stk. 8. Fremmødetillæg

For overarbejde, som ikke har tidsmæssig sammenhæng med normalarbejdstiden, garanteres en minimumsbetaling svarende til 2 timers løn plus det til pågældende klokke-time fastsatte overarbejdstillæg.

1. marts 2023
kr. 149,74

1. marts 2024
kr. 154,98

Stk. 9. Fritvalgsordning

Alle medarbejdere omfattet af overenskomsten er omfattet af en fritvalgsordning.

Det beløb, der afsættes for den enkelte medarbejder ved overenskomstforhandling for det enkelte år reguleres med

1. marts 2023
0,0%

1. januar 2024
2,0%

af den ferieberettigede løn til brug for fritvalg.

Værdien af de gældende feriefridage på i alt 5 gange 0,5% indgår i fritvalgsordningen, der således udgør

1. marts 2023
9,5%

1. januar 2024
11,5%

Portionerne udgør som feriefridage 0,5% og som løn eller pension 0,45% af den pensionsgivende løn. Der kan frit vælges mellem de tre elementer feriefridage, løn eller pension, og der kan vælges en eller flere fordelinger. Eventuelt overskydende midler udbetales som løn.

A.I fritvalgsordningen for Brugsforeningerne indgår værdien af feriefridage. Der kan således frit vælges opsparring af et antal feriefridage. Den del der ikke anvendes til feriefridage udbetales løbende direkte til medarbejderen som løn eller til pension. Sammensætningen af feriefridage, løn og pension er et medarbejdervalg.

B.Såfremt medarbejderen ikke foretager et valg, opspares til 5 feriefridage og den resterende del udbetales som løn.

C.Der kan vælges hver måned med virkning fra den efterfølgende måned, dog højst 2 gange inden for løbende 12 måneder.

Nyansatte medarbejdere vælger mellem feriefridage, løn og pension i forbindelse med ansættelsen og med virkning på ferieopsparing, løn eller pension fra samme tidspunkt.

Stk. 10. Erhvervelse/generhvervelse af førerkort til den digitale takograf

Virksomhederne afholder omkostningerne ved chaufførens erhvervelse/ generhvervelse af førerkort.

Såfremt chaufføren inden for en periode på 6 måneder fra kortets udstedelse/-fornyelse opsiges ansættelsesforholdet, kan virksomheden kræve omkostninger til udstedelse af kortet refunderet i fuldt omfang. Refusion af omkostningerne kan ske ved modregning i forbindelse med sidste lønstigning.

Ved bortkomst af førerkortet afholder chaufføren selv omkostningerne til udstedelse af erstatningskort, dog ikke ved røveri/overfald, hvor der foreligger politirapport.

§ 5. Overarbejde

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstidsophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover samt søn- og helligdage	100%

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter den normale arbejdstid kan afregnes for et kvarter med tillæg af 25%.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler også for dette kvarter.

Når der har været arbejdet om morgenen, afregnes i tilfælde af fortsat overarbejde samme dag, de første 2 overarbejdstimer efter normal arbejdstids ophør med 50%-tillæg og herefter følgende timer med 100%-tillæg.

§ 6. Uddannelsesfond

Stk. 1. Bidrag til uddannelsesfond

Virksomhedens bidrag til uddannelsesfond indbetales via HK.

Stk. 2. Efteruddannelse

Der kan opnås støtte til 100 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn.

Stk. 3. Støtte til EUV1- eller EUV2-forløb

En medarbejder med ret til 6 ugers uforbrugt frihed til selvvalgt uddannelse kan med virksomheden indgå en aftale, hvorefter medarbejderen bytter sine 6 ugers uforbrugt selvvalgt uddannelse til en uddannelsesaftale omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er realkompetencevurderet til at gennemføre erhvervsuddannelsen som et EUV1- eller EUV2-forløb. Medarbejderen modtager under forløbet sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. § 3.

Medarbejderen optjener igen ret til selvvalgt uddannelse fra førstkommende kalenderår efter uddannelsesaftalens afslutning.

Virksomheden modtager støtte fra Uddannelsesfonden til forløbet efter følgende retningslinjer:

1. De første 6 ugers skoleophold støtte efter reglerne i § 6
2. De næste 4 ugers skoleophold støtte efter reglerne i § 6
3. Det afsluttende skoleophold (svendeprovemodul) støttes efter reglerne i § 6, medmindre svendeprovemodulet er en del af de første 6 ugers skoleophold.

Der kan alene opnås støtte til ovenstående uger én gang. Der kan således maksimalt opnås støtte til 10 ugers skoleophold samt en eventuelt svendeprovemodul herudover.

Forud for indgåelsen af uddannelsesaftalen ansøger virksomheden Uddannelsesfonden om forhåndstilsagn til ovenstående støtte.

Parterne foranlediger, at Uddannelsesfondens bestyrelse tilretter støttemulighederne i overensstemmelse med ovenstående.

§ 7. Arbejdsmarkedspension

Medarbejdere der er omfattet af nærværende overenskomst, er omfattet af en arbejdsmarkedspension efter de mellem LO og BA aftalte retningslinjer, hvoraf 2/3 af bidraget udredes af arbejdsgiveren og 1/3 udredes af medarbejderen. Bidraget andrager 12,0%.

Ændring pr. den 1. august 2023:

Bidraget udgør i alt 12 % af lønnen. Lønmodtageren betaler 2 % af bidraget, arbejdsgiveren 10 %. Hvor der er indgået aftale om bidrag til en sundhedsordning, er bidraget til en sådan ordning indeholdt i det samlede pensionsbidrag.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Den enkelte medarbejder kan aktivere sin arbejdsmarkedspensionsaftale under fortsat ansættelse. Det er parternes intention, at ordningen for den enkelte kan fortsætte med indbetaling til pension og forsikringer, også selvom den af den enkelte er aktiveret. Indeholdt heri er også, at den enkelte også skal kunne aktivere dele af pensionen fx ved delvis nedgang i arbejdstid, uden at fortsat indbetaling hindres.

Note: Der er enighed om, at parterne sammen med PFA Pension inden den 1. marts 2021, eller efter nærmere aftale senere, færdiggør et udvalgsarbejde, som skal sikre at ovenstående intention kan gennemføres i praksis inden for de gældende aftaler, eller ved ændring af disse.

§ 8. Hovedaftale og regler for behandling af faglig strid

De mellem LO og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening indgåede aftaler følges.

§ 9. 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 indbetalingerne til fritvalgsordningen til finansiering af seniorfridage.

Udbetalingen fra fritvalgsordningen i forbindelse med seniorfridage administreres efter reglerne i § 4, stk. 9, afsnit 5.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere hele eller dele af pensionsbidraget, jf. § 7.

Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordning og administrationsomkostninger fortsat kan dækkes.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes for timelønnede medarbejdere på medarbejderens frihedskonto. Er medarbejderen fuldlønnet og ønsker at indgå i en seniorordning oprettes en seniorfrihedskonto, med mindre andet aftales lokalt. Seniorfrihedskontoen administreres efter sammen regler som frihedskontoen for virksomhedens timelønnede medarbejdere.

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

Medarbejderne skal senest 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning i de 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 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 hensyn til virksomhedens drift og efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Ved afholdes 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/feriedage i øvrigt.

§ 10. Uddannelse i opsigelsesperioden

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et 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, indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst et år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomhedens beroende forhold, er berettiget til at deltage i et eller flere for medarbejderen relevante kursus af yderligere 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsdækning.

Disse to yderligere uger kan placeres inden for det samlede udvidede opsigelsesvarsel. Opsigelsesperioden forlænges med to uger, såfremt medarbejderen dokumenterer, at i alt fire ugers kursus er gennemført inden for det samlede opsigelsesvarsel. Medarbejderen skal som betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele arbejdsgiveren, om retten til yderligere to ugers uddannelse efter dette afsnit ønskes benyttet. Der skal ved udskydelsen af fratrædelsen ikke afgives et nyt opsigelsesvarsel.

Arbejdsgiveren dækker udgifter ved deltagerbetaling op til maksimalt kr. 1.780.

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

§ 11. Barsels-, fædre- og forældreorlov for børn født eller modtaget før 1. august 2023

Stk. 1. Barselorlov

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.

Stk. 2. Fædreorlov

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

Stk. 3. Forældreorlov

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 4. Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov jf. § 11, stk. 1 indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 8,50	kr. 1.360,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 4,25	kr. 680,00
Samlet bidrag	kr. 12,75	kr. 2.040,00

Stk. 5 Omkring lønnen

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 3.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Note: Frem til 1. august 2023 følges overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og fødsel.

§ 11.a. Barsels-, fædre- og forældreorlov for børn født eller modtaget 1. august 2023 eller senere

Stk. 1.

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov).

Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse. 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. 2.

Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før: forældreorlov).

Stk. 3.

Under samme betingelser som i stk. 1 betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 1, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Forhøjet pensionsbidrag under barselorlov

Under de 10 ugers orlov efter § 11.a., stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på forventede fødselstidspunkt:

	Pr. time	Pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	kr. 18,45	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 3,69	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 22,14	kr. 3.549,00

Stk. 5 Omkring lønnen

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Om begrebet fuld løn se § 3.

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

§ 12. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, 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 fra sin fritvalgsordning, jf. reglerne i § 4, stk. 9, afsnit 5.

§ 13. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i A-kasse/fagforening.

§ 14. Uddannelses- og samarbejdsfond

Fonden tilføres pr. 1. marts 2023 kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2023 tilføres kr. 0,45 pr. præsteret arbejdstime.

Disse stigninger som blev aftalt ved overenskomstfornyelsen i 2023 tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang, midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om anden anvendelse af midlerne.

§ 15. FH's oplysnings- og uddannelsesfond

Bidraget udgør 0,47 kr. pr. arbejdstime.

§ 16. Aftalens varighed

Nærværende aftale træder i kraft 1. marts 2023 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 8. juni 2023

3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen
Karsten John Kristensen

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening
Majken Skovgaard

Bilag 1. Ferieaftale

Stk. 1. Tvistigheder

Der er mellem parterne enighed om, at adgangen til tvistløsning i det fagretlige system alene omfatter de nedenfor aftalte fravigelser fra ferieloven.

Stk. 2. Ferieoptjening og ferieafholdelse

Ferielovens § 5 om optjening af ferie og ferielovens § 6 om afholdelse af ferie ændres således, at ferie optjenes i timer i stedet for i dage og afvikles i timer i stedet for dage. Ferielovens § 8 ændres således, at restferie også kan afholdes i enkelt dage med afvikling i timer. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Stk. 3. Overførsel af ferie

Ferielovens bestemmelser i § 21 og § 22 er gældende, og ikke omfattet af aftalen i nr. 1, om tvistigheder.

Der er enighed om,

- At der pr. ferieafholdelsesperiode maksimalt kan overføres 5 dage.
- At der ved ferieafholdelsesperiodes afslutning kan overføres mere end 5 dage, svarende til de tidligere overførte dage plus maksimalt 5 nye.
- At der ved overførsel af dage dog maksimalt kan henstå 10 dage.
- At der ved feriehindringer ikke er noget maksimum på, hvor mange dage der kan overføres ved ferieafholdelsesperiodens afslutning og henstå til afvikling i ferieafholdelsesperioden efter den 1. januar.
- At overført ferie kan varsles til afholdelse med en måned, idet ferien betragtes som restferie.
- At overført ferie dog kun kan varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede var placeret i denne periode (varslet eller aftalt), eller der er enighed om afholdelse af den overførte ferie i opsigelsesperioden.
- Overført ferie, som er overført på grund af en lovlig feriehindring, kan ikke betragtes som afholdt i en fritstillingsperiode, medmindre der er enighed om dette. Denne regel har virkning for opsigelser afgivet fra 1. januar 2024.

Stk. 4. Ferieophør

Ferielovens § 6, stk. 2 suppleres således, at hvis ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 5. Ferietillæg

Ferielovens § 18 følges således, at ferietillæg til medarbejdere med løn under ferie, udbetales 2 gange pr. kalenderår, før ferien holdes. Ferietillæg kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 6. Andre aftaler

Medarbejdere ansat på 15 ugentlige plantimer eller derunder holder ferie med feriekort.

Ovenstående aftaler danner grundlag for aftaleindgåelse mellem Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og 3F Fagligt Fælles Forbund, Transportgruppen.

Bilag 2. Feriefridage

Der er mellem parterne indgået følgende aftale vedrørende feriefridage gældende alle medarbejdere ansat på overenskomsten mellem 3F Faglig Fælles Forbund, Transportgruppen og BA:

Stk. 1. Opsparing

- A. Opsparingen starter 1/9 og slutter 31/8. Umiddelbart herefter stilles de opsparede feriefridage til rådighed fra den 1/9 til afholdelse inden 31/12 det efterfølgende kalenderår.
- B. Der opspares i alt 5 feriefridage over en hel opsparingsperiode på 12 måneder, og forholdsmæssigt ved delvis ansættelse i løbet af opsparingsperioden.
- C. Den løbende opsparing af feriefridage til næste afholdelsesår skal vises på lønsedlen sammen med regnskabet for afholdelsesåret. Der vises både dage og timer.
- D. Hvis medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 % i forhold til optjeningsperiodens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under afholdelse af feriefridage forholdsmæssigt.

Stk. 2. Afholdelse

- A. I overensstemmelse med ferielovens princip om, at først optjent ferie afholdes først, afholdes derfor tørst overført ferie, dernæst feriefridage og til sidst samtidighedsferie.
- B. Løn under afholdelse af feriefridage indgår ikke i den ferieberettigede løn.
- C. Ikke afholdt og ikke overførte feriefridage, som ikke er omfattet af feriehindring, kan ikke udbetales, men tilfalder den af parterne oprettede Feriefond.
- D. Medarbejdere på feriekortordning afholder feriefridag som ferie med løn. Der udbetales ved afholdelsen en forholdsmæssig del af feriefri opsparingen (0,5 % af den ferieberettigede løn i opsparingsåret) pr. feriefridag.
- E. Feriefridage kan varsles til afholdelse på samme måde som rest ferie efter ferieloven.

Stk. 3. Overførsel

Feriefridage er omfattet af bestemmelserne i Protokollat om Ferie, nr. 3 om overførsel af ferie, og de deri nævnte maxima, inklusive aftalerne om ferieoverførsel ved feriehindringer.

Stk. 4. Fratrædelse

Optjente men ikke afholdte feriefridage udbetales ved fratrædelse.

Bilag 3. Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder

Virksomheder kan i lønnen, jf. § 3, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordning, jf. § 4, stk. 9, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgsordning efter § 4, stk. 9, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 9.

For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening kræve optrapping som følger:

- Senest fra tidspunktet for Brugsforeningernes Arbejdsgiverforenings meddelelse til 3F Transport om virksomhedens optagelse i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.
- Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til fritvalgsordning.

Parterne er enige om forud for den 1. marts 2024 loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

Bilag 4. Aftale om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i alle overenskomster omfattet af arbejdsforhold i Selvstændige Brugsforeninger. Nedenstående træder i kraft samme dato, som danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1-7 samt artikel 15-19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1-3, §§ 2-5 samt §§ 12-15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at medarbejdere under denne overenskomst sikres den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapital tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviser herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Bilag 5. Nye regler og rammer vedrørende natarbejde

Følgende er gældende pr. 1. marts 2024:

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3-6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlige helbreds kontrol til natarbejderne:
 - det er obligatorisk for natarbejderne at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - for de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - vurdering af risici ved natarbejde

- prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
- opfølgning på handlingsplan

Særligt om gravides natarbejde:

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening og 3F Fælles Faglig Forbund, Transportgruppen, er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Det forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Stk. 2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.



Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk

Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening (BA)
Colbjørnsensgade 19
1652 København V
Telefon 33 24 81 35