

Overenskomst 2004-2007

mellem

Lager- og Handelsarbejdernes Forbund

og

HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet

angående

Løn- og Arbejdsforhold



OVERENSKOMST

mellem

**Lager &
Handelsarbejdernes
Forbund**

Lager- og Handelsarbejdernes Forbund

og



Arbejdsgiverforeningen

HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet

angående

Løn- og Arbejdsforhold

2004 - 2007



Arbejdsgiverforeningen

Omslag: 1508 A/S
Dok.nr.: 156422
Grafisk produktion: Paritas Grafik A/S
Oplag: 600
H033/46506

Indholdsfortegnelse

5	§ 1. Arbejdstid
5	§ 2. Frihed/feriefridage
7	§ 3. Ugeløn - dagløn m.v.
8	§ 4. Lønningsperiode
8	§ 5. Anciennitetstillæg
9	§ 6. Andre tillæg
9	§ 7. Rejsetid
9	§ 8. Overarbejde
10	§ 9. Ferie
10	§ 10. Sygdom
12	§ 11. Ulykkestilfælde
12	§ 12. Barsel m.m.
13	§ 13. Barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse
13	§ 14. Pension
14	§ 15. Tillidsmandsregler
17	§ 16. Holddriftsarbejde
17	§ 17. Arbejde i direkte forbindelse med losning og lastning
18	§ 18. Akkord- produktionstillæg
18	§ 19. Opsigelse
18	§ 20. Uddannelse
20	§ 21. DA/LO Uddannelsesfonden
20	§ 22. Overenskomstfravigende forsøgsordninger
20	§ 23. Nyoptagne virksomheder
21	§ 24. Faglig strid
21	§ 25. Særbestemmelser
21	§ 26. Varighed m.v.

Indholdsfortegnelse

22	Tillæg om særbestemmelser
23	Bilag 1. Protokollat om særlig arbejdstilrettelægning
26	Bilag 2. Protokollat om definition af fuld løn
27	Bilag 3. Protokollat om uddannelse
29	Bilag 4. Retningslinier for afspadsering af overarbejde
31	Bilag 5. Protokollat om kompetenceudvikling
34	Bilag 6. Protokollat om social ansvarlighed
35	Bilag 7. Protokollat om nyoptagne virksomheder

§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale effektive arbejdstid er 37 timer pr. uge, som lægges mellem kl. 06.00 og 18.00, idet tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør inden for de nævnte klokkeslæt fastsættes efter aftale mellem den pågældende arbejdsgiver og arbejderne lokalt, om fornødent under organisationernes medvirken.

Stk. 2. Forskudt arbejdstid

Forskydes arbejdstiden, således at den indledes inden kl. 06.00 eller slutter efter kl. 18.00, betales følgende tillæg pr. time:

	1. marts 2004	1. marts 2005	1. marts 2006
Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 25,80	kr. 26,70	kr. 27,60
Fra kl. 22.00 til kl. 04.00	kr. 74,06	kr. 74,06	kr. 74,06
Fra kl. 04.00 til kl. 06.00	kr. 31,25	kr. 32,15	kr. 33,05

Forskudt arbejdstid uden for ovennævnte tidsintervaller betales med et tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Ved etablering af arbejde på forskudt tid skal der gives mindst 3 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter de sædvanlige regler for den tid, der falder uden for virksomhedens normale arbejdstid.

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales han, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de sædvanlige overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale arbejdstid. Der kan ikke samtidig med forskudttidstillæg oppebæres tillæg efter særbestemmelserne A og B.

§ 2. Frihed/feriefridage

Friheden

Medarbejderne har ret til frihed 1. maj fra kl. 12.00, grundlovsdag fra kl. 12.00, juleaftensdag, nytårsaftensdag, søgnehellidage og 5 feriefridage pr. kalenderår.

Betaling

Medarbejdere på fuld lønsordning

Medarbejdere ansat på fuld lønsordning holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen.

Om 1. maj og grundlovsdag gælder følgende:

Presserende arbejde kan dog udføres 1. maj efter kl. 12.00, grundlovsdag efter kl. 12.00 og betales da med højeste overtidssats. Såfremt der er fastlagt en middagspause umiddelbart forud for dette klokkeslæt arbejdes igennem i middagspausen uden særligt vederlag.

Om juleaftensdag og nytårsaftensdag gælder følgende:

Friheden regnes fra kl. 7.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt et indtægtsstab. Såfremt der arbejdes på disse dage betales der med højeste overtidssats.

Om feriefridage gælder følgende:

Fra 2. maj 2003 har medarbejderen ret til 5 feriefridage pr. år.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

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

For fuldtidsbeskæftigede på 5 dages uge med 37 timer udgør en feriefridag 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Hvis feriefridagene - begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte - ikke afholdes, har medarbejdere ansat i henhold til fuld lønsordning ret til at få udbetalt 7,4 normaltime pr. ikke afholdt feriefridag. Tilsvarende gælder hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst, barsel eller medarbejderens fratreden. Har disse medarbejdere afholdt flere feriefridage end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne 7,4 normaltime pr. dag i medarbejderens løn-tilgodehavende.

§ 3. Ugeløn-dagløn m.v.

Stk. 1. Ugelønnen (inklusive kompensation for søn- og helligdage) og et særligt tillæg pr. uge udgør:

	1/3-2004	1/3-2005	1/3-2006
Grundløn kr.:	3.313,72	3.415,47	3.513,52
Særligt tillæg kr.:	217,56	217,56	244,96
Ugeløn i alt kr.:	3.531,28	3.633,03	3.738,48
Svarende til pr. time	95,44	98,19	101,04

Stk. 2. Daglønnen for løsarbejdere beregnes som 1/37 af ugelønnen med tillæg af 105 øre pr. time.

Løsarbejdere kan ikke afregnes for mindre end en hel dag. Når en løsarbejder antages til arbejde, der både ligger inden for og uden for normal arbejdstid, og arbejdet ved morgenarbejdet slutter senest kl. 9 og ved eftermiddagsarbejde påbegyndes tidligst kl. 15, aflønnes han dog med timeløn for mindst 4 timer med tillæg for overarbejde, jfr. §. 8.

Stk. 3. Beholdes en daglønnet arbejder udover en måned, betragtes han derefter som ugelønnet.

Stk. 4. Mindre arbejdsdygtige folk lønnes efter overenskomst mellem arbejdsgiveren og vedkommende arbejder. Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne adgang, og parterne skal underrette de respektive organisationer om sådanne aftaler.

Anm.: Parterne er enige om, at en systematisk benyttelse af denne bestemmelse til at afskedige arbejdere med højere lønninger end de overenskomstmæssigt fastsatte for derved at få adgang til at antage billigere arbejdskraft er i strid med forudsætningerne for bestemmelsen.

Stk. 5. Ingen nedsættelser i de nugældende lønninger må som følge af denne overenskomsts ikrafttræden finde sted, så længe vedkommende arbejder inden for samme virksomhed.

Stk. 6. Lønnen for arbejdere under 18 år fastsættes til følgende procentdel af de til enhver tid gældende normallønsatser for voksne arbejdere:

17 årige..... 80%

Andre 60%

De anførte procentsatser anvendes som aflønningsgrundlag ved overenskomstfastsatte tillæg samt ved produktionstillægsordninger og lignende. Jfr. anmærkning til § 3, stk. 4.

§ 4. Lønningsperiode - lønudbetaling

Stk. 1. Hvor det findes hensigtsmæssigt, kan arbejdsgiveren udstrække lønningsperioden til 2 uger, halvmåned- eller månedsafregning. Såfremt der anvendes halvmåned- respektive månedsafregning, anvendes en omregningsfaktor på henholdsvis 2,18 og 4,35.

Stk. 2. Ved overgang til månedsafregning udbetaler virksomheden til de af ordningen omfattede arbejdere et beløb een gang for alle på 200,- kr. pr. mand.

Stk. 3. Lønudbetaling finder sted snarest muligt efter lønperiodens udløb. Der er adgang til at udskyde afregningen for overarbejde, holddriftstillæg og andre varierende tillægsbetalinger til den efterfølgende lønningsperiode. Lønudbetalingen kan foregå kontant eller gennem pengeinstitut, idet den enkelte lønmodtager frit bestemmer, hvilket pengeinstitut lønnen skal overføres til.

§ 5. Anciennitetstillæg

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes følgende tillæg pr. uge:

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kr. 202,50 pr. uge (marts 2004).

Pr. 1. marts 2005 andrager anciennitetstillægget kr. 211,75 pr. uge.

Pr. 1. marts 2006 andrager anciennitetstillægget kr. 221,00 pr. uge.

Hvor der ydes personlige tillæg, er der for så vidt angår disse tillæg adgang til at foretage modregning heri. Fravær fra virksomheden på grund af syg-

dom eller fratræden med senere genansættelse inden for 12 måneder påvirker ikke den ved fratrædelsen opnåede anciennitet i relation til ovennævnte tillægsbetaling.

Afbrydelse af ancienniteten sker heller ikke ved indkaldelse til militærtjeneste, såfremt arbejderen umiddelbart efter hjemsendelsen genoptager sit arbejde på virksomheden.

§ 6. Andre tillæg

Til truck- og traktorførere ydes et tillæg på	kr. 76,55 pr. uge.
Hos jerngrossisterne ydes for arbejde med koldsav og skærebrænder et tillæg på	kr. 49,65 pr. uge.
For kørsel med kraner, der betjenes fra førerhus, eller mobilkraner betales et tillæg på	kr. 148,65 pr. uge.
For tjæring, maling og lignende arbejde ydes et tillæg på	kr. 99,30 pr. uge.

§ 7. Rejsetid

Medmindre andet er aftalt betales rejsetid såvel inden for som uden for normal arbejdstid med den pågældendes gennemsnitsløn i de to forudgående lønperioder.

§ 8. Overarbejde

Stk. 1. For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør	50%
Timen før normal arbejdstids begyndelse	50%
Alt arbejde derudover	100%

Når der har været arbejdet om morgenen, bortfalder overarbejdssatsen 50% for den 3. time efter normal arbejdstids ophør, og i stedet indtræder 100% satsen.

Hvor der ifølge praksis afregnes for mindst hele timer, gælder det fremtidig, at der afregnes for mindst halve timer.

Stk. 2. Såfremt der skal etableres overarbejde, skal dette meddeles arbejderne senest 4 timer efter arbejdets påbegyndelse. I modsat fald ydes en godtgørelse svarende til en overarbejdstime.

Det samme gælder, såfremt varselspligtigt overarbejde annulleres, såfremt afvarsling finder sted senere end 4 timer efter, at arbejdet er påbegyndt.

Bestemmelsen kommer dog ikke til anvendelse for overarbejde indtil 1 times varighed og for så vidt angår losning og lastning og arbejde i forbindelse hermed, heller ikke, såfremt det pågældende skibs losning eller lastning påbegyndes efter middagspausen.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Ferie gives og holdes i overensstemmelse med ferieloven samt den til enhver tid bestående ferieordning mellem HTS Arbejdsgiverforeningen og Specialarbejderforbundet i Danmark, jfr. dog vedtagelse af 16. august 1957 angående de uden for ferieordningen stående firmaer.

§ 10. Sygdom

I sygdomstilfælde gælder reglerne i lov nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

Endvidere gælder følgende:

Løn under sygdom og tilskadekomst

1. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt

- under Sygdom (i op til 3 måneder)
- Indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder)
- Orlov i forbindelse med graviditet og barsel
- Afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel

eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

2. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 56 kalenderdage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn.

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, incl. systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, incl. systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med medarbejderens fulde løn. jfr. ovenfor.

Definitionen af fuld løn, jf. protokollatet herom, berører ikke medarbejderens ret til sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.

Feriegodtgørelse af sygeløn beregnes i henhold til ferielovens § 25, medmindre andet er aftalt i overenskomsten.

4. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 28, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 28-aftalen.

§ 11. Ulykkestilfælde

Ved ulykkestilfælde, der indtræder under udførelsen af arbejdet, erholder ugelønnede arbejdere fuld løn i indtil 13 uger med fradrag af eventuelle dagpenge ydet i henhold til lov nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

§ 12. Barsel m.m.

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.

Løn under graviditetsorlov gælder for graviditetsorlov, der påbegyndes den 1. juli 2004 eller senere.

Stk. 2

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

Stk. 3

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren fuld løn dog max. kr. 125 pr. time under fravær i indtil 6 uger. Denne bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2004 for medarbejdere, som påbegynder forlænget orlov på 6 uger efter denne dato.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro og loveerklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 4

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

§ 13. Barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1.

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. 2.

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

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.

§ 14. Pension *)

Ansatte, der er fyldt 20 år og i forvejen er optaget i HTS-Pension eller anden tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller i mindst 12 måneder inden for de sidste 3 år har arbejdet

under en overenskomst mellem på den ene side Specialarbejderforbundet i Danmark og på den anden side HTS Arbejdsgiverforeningen, Danske Vognmænd, Vognmandsfagets Arbejdsgiverforening, Rutebilejernes Arbejdsgiverforening, Turistvognmændenes Arbejdsgiverforening eller Privatbanernes Arbejdsgiverforening er fra og med 1. september 1993 omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i HTS-Pension.

Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget pr. 1. juli:

Arbejdsgiver arbejdstager i alt pr. juli :

	Arbejdsgiver	lønmodtager	i alt
2003	5,6%	2,8%	8,4%
2005	6,2%	3,1%	9,3%
2006	6,8%	3,4%	10,2%

*) se bilag om nyoptagne virksomheder og pension.

§ 15. Tillidsmandsregler

A. Hvor vælges tillidsmand?

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsmand over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det.

B. Hvem kan vælges til tillidsmand?

Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst seks, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

C. Valg af tillidsmand

Stk. 1. Valget af tillidsmand 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 flere end en tredjedel af de der beskæftigede har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Lager- og Handelsarbejdernes Forbunds bestyrelse og meddelt AHO, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets bestyrelse.

Stk. 2. Lager- og Handelsarbejdernes Forbund 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 AHO's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

D. Stedfortræder for tillidsmand

Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsmand i henhold til stk. B.

E. Samarbejde

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

F. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsmandens kammerater ønsker det, kan han forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er hans og hans arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Lager- og Handelsarbejdernes Forbunds bestyrelse.

G. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsmanden på de skift, hvor han ikke arbejder, og som omfatter mindst seks arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsmanden.

H. Funktion i arbejdstiden

Tillidsmandens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsmand på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

I. Aflønning

Stk. 1. Hvis aftale i henhold til H, 2. punktum er truffet eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsmanden i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Stk. 2. Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og andre tillægsbetalinger, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

J. Klubformand

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

K. Afskedigelse af tillidsmand

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder. Såfremt en tillidsmand 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.

L. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Stk. 1. Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter K., 1. afsnit til at opsiges en tillidsmand, der er valgt efter reglerne i A-C, skal han gennem AHO rette henvendelse til Lager- og Handelsarbejdernes Forbund, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingssmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalen-

derdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsmanden, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingbegæringens fremkomst.

Stk. 2. En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Stk. 3. 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 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 21. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 16. Holddriftsarbejde

Hovedorganisationernes aftale om fællesordning for arbejde i holddrift er en del af overenskomsten.

Pr. 1. marts 2004 forhøjes satserne med kr. 0,90 pr. time, pr. 1. marts 2005 med kr. 0,90 pr. time og pr. 1. marts 2006 med kr. 0,90 pr. time.

§ 17. Arbejde i direkte forbindelse med losning og lastning

I tilfælde, hvor losnings- og lastningsarbejde foregår på akkord, og hvor time-, dag- eller ugelønnede lager- og handelsarbejdere arbejder i sådan forbindelse med losnings- og lastningsarbejdet, at de to gruppers arbejdspræstationer er afhængige af hinanden, skal der træffes aftale om indførelse af akkord for lager- og handelsarbejdere. Det er dog en forudsætning herfor, at det drejer sig om partier, til hvis losning eller lastning der medgår mindst 4 timer. Kan akkord ikke gives, eller kan enighed om akkord ikke opnås, skal der betales lager- og handelsarbejderne et tillæg til deres timeløn på 25%. Procenttillægget beregnes af den til enhver tid gældende overenskomstsmæssige timeløn.

§ 18. Akkord - produktionstillæg

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønssystemer i form af bonusordninger, jobvurderingsordninger og lignende og tilsiger deres medvirken til at fremme udbredelsen af sådanne lønssystemer, hvor der er et egnet grundlag herfor.

Jobvurderingstillæg fastsættes som procenttillæg mellem 10% og 25%, beregningsgrundlaget er kr. 60,00. Betalingsfaktoren i produktionstillægssaf-taler er pr. 1. marts 2004 kr. 40,00.

§ 19. Opsigelse

Opsigelsesvarslet mellem arbejdsgiveren og den enkelte ugelønnede arbejder er indtil 1 års anciennitet gensidigt en uge til en lønningsuges udgang. Derefter gælder følgende varsler:

Fra arbejdsgiverside:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse 14 dage
Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse 28 dage
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse 56 dage

Fra arbejderside:

Efter 1 års uafbrudt beskæftigelse 7 dage
Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse 14 dage
Efter 5 års uafbrudt beskæftigelse 14 dage

For uberettiget ophævelse af arbejdsforholdet erlægger den skyldige part til modparten en bod svarende til en ugeløn.

§ 20. Uddannelse

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

Det anbefales, at der under hensyntagen til parternes fælles interesse i uddannelse gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning i virksomheden.

Dette kan gøres ved, at der en gang årligt gennemføres en drøftelse af uddannelsesindsatsen i SU-regi eller på tilsvarende vis.

Det videre arbejde kan varetages af et uddannelsesudvalg under SU - i mindre virksomheder af en repræsentant for ledelsen og for medarbejderne. I det videre arbejde kan indgå:

- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- Beskrivelse af job og jobkrav
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner
- Planlægning af uddannelsens gennemførelse og kontakt til uddannelsessteder

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller på virksomhedens foranledning på et kursus godkendt af organisationerne, udredes forskellen mellem kursusgodtgørelsen og medarbejderens normale løn - pr. 1. marts 2000 dog højst kr. 105,00, pr. 1. marts 2002 dog højst kr. 115,00 og pr. 29. februar 2004 bortfalder maksimum - af arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren betaler under kursusforløbet feriepenge, SH-betaling og pension.

Den enkelte medarbejder har - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter ni måneders uafbrudt beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til efter- og videreuddannelse, der er relevant for virksomheden. Parterne er enige om at anbefale, at der gives medarbejdere frihed - uden løn - til at deltage i ønskede uddannelsesforløb under den forudsætning, at uddannelsen tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens forhold.

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

Deltager en medarbejder i sin fritid i AMU-uddannelse afholdt uden for normal arbejdstid, regnes uddannelsesperioden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med virksomheden.

Hvis aftalt AMU-uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes efter overenskomstens bestemmelser desangående.

§ 21. DA/LO Uddannelsesfonden

Parterne er enige om, at der til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablere uddannelsesfond betales af arbejdsgiveren 25 øre pr. præsteret arbejdstime.

Bidraget udgør med virkning fra den første lønningsuge efter 1. januar 2005 kr. 0,285, jfr. Mæglingforslaget af 26. marts 2004.

§ 22. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der - under forudsætning af lokal enighed - kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordningen forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 23. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i HTS-A's har overenskomst med Specialarbejderforbundet i Danmark eller forbundenes afdelinger, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af HTS-A's overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2. Der optages snarest, efter virksomhedens optagelse i HTS-A, tilpæningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Sådanne forhandlinger sker på HTS-A's foranledning.

Stk. 3. Foreninger og enkeltvirksomheder, som ved deres optagelse i HTS-A, ingen overenskomst eller lokalaftale har med Specialarbejderforbundet i Danmark eller forbundets afdelinger, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 4. Udenfor denne bestemmelse falder virksomheder, hvis struktur, produktion og arbejdsform på væsentlige punkter adskiller sig fra de øvrige af overenskomsten omfattede virksomheder.

§ 24. Faglig strid

Som regler for behandling af faglig strid gælder de mellem Specialarbejderforbundet i Danmark og HTS-A bestående mæglings- og voldgiftsregler.

§ 25. Særbestemmelser

Med hensyn til særlige bestemmelser gældende for enkelte virksomheder henvises til vedhæftede tillæg.

§ 26. Varighed m.v.

Stk. 1. Overenskomsten kan tidligst opsiges til 1. marts 2007. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem hovedorganisationerne.

Stk. 2. Selv om overenskomsten er opsagt til 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 med ændringer pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992.

København, den 29. april 2004

Lager- og Handelsarbejdernes
Forbund

Bo Møller Christensen

HTS Arbejdsgiverforeningen,
Hovedstadsområdet

Finn Budolph-Larsen

SÆRBESTEMMELSER

gældende for enkelte virksomheder

A. Castrol A/S

Til de overenskomstmæssige lønninger ydes et tillæg på kr. 50,64 pr. uge, hvorhos arbejdstiden i denne virksomhed kan lægges mellem kl. 6 og kl. 18 (om lørdagen kl. 6-13). Overarbejdsbetalingen er den samme som til den almindelige dag- og ugeløn.

B. A/S Th. Wessel & Vett (Magasin du Nord), Daells Varehus A/S

1. Selskabet er berettiget til at fortsætte med den nuværende arbejdstidslægning, herunder lægning af arbejdstiden mellem kl. 6 og de ved lov fastsatte lukketider. Som vederlag for forskudt arbejdstid ydes en tillæggsbetaling på kr. 61,19 pr. uge.

De i hovedoverenskomstens § 7 anførte regler om varsling til overarbejde er gældende, idet dog kl. 12 ændres til kl. 14.

Forbundet forbeholder sig at optage forhandlinger om stk. 1, såfremt der i overenskomstperioden sker udvidelser af butikslovens åbningsintervaller.

2. Lønnen for bude fastsættes efter samme retningslinier som hidtil, således at differencen mellem deres ugeløn og lagerarbejdernes ugeløn bliver den samme som hidtil.

3. Arbejdstiden for daglønnede arbejdere bliver den samme som ovenfor nævnt uden særligt vederlag for forskudt arbejdstid.

C. Kølehustillæg

Der ydes et kølehustillæg på pr. 1. marts 2004 6,11 pr. time. Tillægget inkluderer trucktillæg.

Pr. 1. marts 2006 udgør tillægget kr. 6,36 pr. time.

Protokollat om særlig arbejdstidstilrettelægning

Bilag 1

Der kan træffes aftaler om nedenstående særordninger vedr. særlig arbejdstidstilrettelægning.

Aftalen kan indgås mellem tillidsrepræsentanten på virksomheden og virksomhedens ledelse. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med Lager- og Handelsarbejdernes Forbund*

* Parterne er enige om følgende fortolkning: Hvis der er indgået en aftale med en tillidsrepræsentant, og der på et tidspunkt ikke er valgt tillidsrepræsentant, indtræder Lager- og Handelsarbejdernes Forbund som aftalpart.

Såfremt der ønskes etableret særordninger, som ikke omfattes af de nedenfor under pkt. 1-5 omhandlede eksempler, optages der forhandling herom mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten samt Lager- og Handelsarbejdernes Forbund, og ordningens gennemførelse beror på, om der kan opnås enighed herom.

Medarbejdere omfattet af særordningerne modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage, i det omfang de ikke er ansat på fuld lønsvilkår.

De indgåede aftaler kan opsiges med 8 ugers varsel til en uges udgang.

Aftalen gælder ikke for havnearbejdere.

1. Weekendarbejde

Weekendarbejde kan etableres på virksomheder, der har en særlig og længerevarende interesse i at udvide den ugentlige driftstid, således at behovet ikke rimeligt kan dækkes ved almindeligt overarbejde.

Til weekendarbejde ansættes medarbejdere, der ikke har anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde skal normalt være af mindst 24 timers varighed pr. uge og kan normalt tidligst påbegyndes ved normal driftstids afslutning om fredagen.

Der garanteres de pågældende medarbejdere en indtjent ugeløn, der svarer til 37 timer ganget med den for tilsvarende medarbejdere på virksomheden i almindelig dagtid gældende timefortjeneste.

Lønnen beregnes i øvrigt som summen af den normale timeløn incl. gældende tillæg for det præsterede antal timer. Hertil ydes for arbejde om fredagen forskudttidstillæg og for arbejde om lørdagen efter kl. 12.30 overarbejdstillæg med 50 pct. tillæg for de første tre timer. For det øvrige arbejde om lørdagen samt for arbejde om søndagen ydes 100 pct. Der beregnes fuldt ATP-bidrag.

Medarbejdere omfattet af denne ordning modtager betaling efter procentmodellen i bestemmelsen om frihed/feriefridage.

Parterne er enige om det naturlige i, at weekendarbejdere er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende arbejdere.

2. "Fire-dages vagter"

"Fire-dages vagter" kan etableres på virksomheder, hvor en sådan ordning imødekommer driftstekniske eller driftsøkonomiske hensyn.

Medarbejdere på "Fire-dages vagter" afvikler den normale ugentlige arbejdstid på 4 ugentlige hverdagsvagter á 9 timer og 15 minutter, idet det skal sikres, at der regelmæssigt er 2 sammenhængende fridage.

For arbejdet betales sædvanlig løn og løntillæg samt forskudttidstillæg for de timer, der falder udenfor de sædvanlige rammer for arbejdstidens lægning. Om lørdagen betales der som forskudttidstillæg overarbejdstillæg fra klokken 12.30, begyndende med tre timer med 50 pct. tillæg og derefter 100 pct. tillæg.

3. Varierende ugentlig arbejdstid

Arbejdstiden kan iværksættes med varierende ugentlig arbejdstid, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 42 timer. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at de fastlægges for mindst 4 uger og indtil 12 måneder ad gangen, og at det angives ved opslag eller anden form for meddelelse, hvorledes arbejdstiden er fordelt over perioden.

4. Deltidsansættelse

Der kan træffes aftale om ansættelse af medarbejdere på deltid.

Ansættelse af medarbejdere på deltid sker under forudsætning af, at den/de pågældende medarbejder/e ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende virksomhed og ikke ved aftalen opnår en samlet ugentlig arbejdstid over gennemsnitlig 37 timer.

Den ugentlige arbejdstid for de således beskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Den ugentlige arbejdstid og dens placering skal skriftlig aftales ved ansættelsen.

Virksomheden må ikke benytte ansættelse af deltidsbeskæftigede til at reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Aflønningen af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end arbejdstiden for heltidsansatte.

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for den i tidsrummet kl. 07.00 - kl. 18.00 anførte arbejdstid, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Parterne er enige om, at overarbejde, hvorved forstås arbejde ud over den normale arbejdstid for heltidsansatte, kun undtagelsesvis bør finde sted for medarbejdere beskæftiget på deltid.

Parterne er enige om det naturlige i, at deltidsbeskæftigede arbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Protokollat om definition af fuld løn

Bilag 2

Nedenstående definition af ”fuld løn” anvendes i overenskomsten ved løn under sygdom, jf. § 10, barns 1. sygedag, jf. § 13, barsels- og fædreorlov, jf. § 12, samt for medarbejdere på fuld lønsordning, der holder fri i henhold til § 2.

Fuld løn bruges i overenskomsten således til at angive det indtægtstab, en medarbejder har, når medarbejderen i ovenstående situationer ikke udfører arbejde.

Fuld løn udgør sædvanlig løn inklusive fast påregnelige tillæg. I fuld løn indgår bl.a. følgende tillæg, i det omfang de er fast påregnelige: arbejdsbestemte tillæg, virksomhedstillæg, kvalifikationstillæg, personlige tillæg, forskudttidstillæg, holddriftstillæg, tillæg i henhold til produktionstillægsaftale, medmindre andet er aftalt i produktionstillægsaftalen. Fuld løn omfatter ikke overarbejde.

Protokollat om uddannelse

Bilag 3

Parterne er enige om, at der er behov for en øget bevidsthed i virksomhederne om behovet for uddannelse og for et styrket aktivt samarbejde om uddannelsesindsatsen. Det gælder om at udvikle virksomhedskulturen på en sådan måde, at såvel ledelse som medarbejdere betragter kompetenceudvikling som både en ret og en pligt.

Der er for overenskomstperioden enighed mellem parterne om:

- at parterne centralt revurderer mål og midler i uddannelsesstrategien, når udmøntning og konsekvenser af VEU-reformens bestemmelser i Finanslov 2000 og den efterfølgende lovgivning kendes og er gennemført
- at det etablerede samarbejde om AHTS' planlægningsværktøj skal tjene til at motivere endnu flere virksomheder til at anvende værktøjet i uddannelsesplanlægningen samt til analyse, videreudvikling og informationskampagner, så organisationerne hele tiden er i stand til at tilbyde optimal støtte til virksomhedens uddannelsesplanlægning
- at det anbefales, at der som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder i virksomheden.
- at der gennemføres en alsidig og omfattende kampagne centralt og lokalt for at informere om de nye erhvervsuddannelser og øge lærlingetilgangen til branchens erhvervsuddannelser med det formål at nå mindst en fordobling af det årlige lærlingeindtag
- at der informeres om behovet for den størst mulige alsidighed og kvalitet i virksomhedsoplæringen af branchens lærlinge baseret på enkle og ukomplicerede administrative procedurer, som virker forståelige og overkommelige i de lokale virksomheder
- at der arbejdes systematisk på at øge antallet af voksenlærlinge i branchen via smidige meritprocedurer, som tilgodeser også utraditionelt erhvervet kompetence og erfaring, som inddrager mulighederne for individuel kompetenceafklaring og bevidst anvendelse af "den tredje vej" til hurtigt og fleksibelt at nå frem til svendeprøve og faglært niveau

- at mulighederne i en kommende Grundlæggende Voksenuddannelse (GVU) skal analyseres nøje og inddrages mest muligt i bestræbelserne på at løfte så mange medarbejdere i branchen op til faglært niveau.
- at ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde de faglige kvalifikationer, hvorfor det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering indgår i uddannelsesplanlægningen.

Det vil efter parternes opfattelse være et efterstræbelsesværdigt mål, at der i overenskomstperioden igangsættes relevante forsøgs- og udviklingsprojekter finansieret via uddannelsesfonden til fremme af de opstillede målsætninger.

Retningslinier for afspadsering af overarbejde

Bilag 4

Mellem undertegnede organisationer er der truffet aftale om følgende rammeaftale for afspadsering af overarbejde:

1. Ved lokal aftale med medarbejderne på den enkelte virksomhed kan der træffes aftale om afspadsering af overarbejde. En sådan aftale skal senest 8 dage efter dens indgåelse indsendes til undertegnede organisationer, der hver for sig har adgang til ved skriftlig meddelelse inden 14 dage efter modtagelsen til den modstående organisation at underkende aftalens gyldighed eller at kræve denne optaget til forhandling mellem organisationerne.

Underkendes en sådan aftale, er den uden gyldighed for fremtiden.

Optages en sådan aftale til forhandling mellem organisationerne, er den gældende efter sin ordlyd, indtil der mellem organisationerne træffes aftale om et afvigende indhold.

2. Aftaler om afspadsering af overarbejde skal i enhver henseende respektere de gældende arbejdsmiljøregler om daglig hviletid og ugentligt fridøgn samt de overenskomstmæssige regler om varsling af og betaling for overarbejde.

3. Aftalerne skal klart markere de nærmere regler for afspadseringens gennemførelse, herunder:

- a. Om afspadseringen omfatter alt overarbejde eller alene overarbejde over et vist, nærmere angivet maksimum, herunder om afspadsering kun skal gennemføres, såfremt den omfatter en eller flere hele fridage.
- b. Om afspadseringen skal være gennemført indenfor et nærmere angivet tidsrum.
- c. Om afspadseringen sker efter en på forhånd lagt plan eller efter aftale mellem vedkommende medarbejder og arbejdsledelsen.
- d. Om afspadseringen 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 afspadseringen sker time for time forudsættes det, at virksomheden udbetaler de optjente overarbejdstillæg for den lønperiode, hvor overarbejdet er udført, medens lønnen for overarbejdstimerne hensættes, således at den udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

Såfremt afspadseringen 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 overarbejdet hensættes, således at beløbene udbetales for den lønperiode, hvor afspadseringen finder sted.

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

4. Lokalt aftalte afspadseringsordninger kan af enhver af parterne til enhver tid opsiges med tre måneders varsel til udgangen af en lønningsperiode. Når opsigelsesfristen er udløbet, udbetales afspadseringsbeløb til de pågældende medarbejdere.

5. Nærværende retningslinier kan af enhver af organisationerne til enhver tid opsiges med 3 måneders varsel. Ved opsigelsesfristens udløb ophører enhver i henhold til retningslinierne indgået lokal aftale om afspadsering med virkning fra udløbet af den nærmest følgende hele lønningsperiode.

København, d. 19. oktober 1990

Specialarbejderforbundet
i Danmark
sign. Eli Seiding

Arbejdsgiverforeningen for Handel,
Transport og Service
sign. Ib Mikkelsen

Protokollat om kompetenceudvikling

Bilag 5. Kompetenceudvikling

Stk. 1. 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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 følger heraf.

Stk. 4. 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".

Stk. 5. 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 SID's lokale afdeling 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.

Stk. 6. 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.

Stk. 7. Parterne anbefaler, at medarbejdere, der i forbindelse med delta-

gelse 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 inden for en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning.

Stk. 8. 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.

Stk. 9. Den enkelte medarbejder har - under fornødent hensyn til virksomhedens forhold - efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Stk. 10. 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 uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgås 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.

Stk. 11. 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 tillæg, 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.

Stk. 12. Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

Stk. 13. Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 14. Efter endt uddannelsestid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsestiden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

Protokollat om social ansvarlighed

Bilag 6. Aftale om social ansvarlighed

Stk. 1. 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.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Parterne opfordrer medlemsvirksomhederne/medlemmerne til at medvirke positivt til, at ledige, revalidender, flygtninge m.fl. kommer i udstøttet beskæftigelse, evt. via kort og målrettet aktivering.

Stk. 7. 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.

Stk. 8. 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.

Stk. 9. 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.

Stk. 10. Parterne er enige om, at der ved udformningen af virksomhedernes personalepolitik, samt i afskedigelsessituationer, skal tages et særligt hensyn til de ældre medarbejdere.

Protokollat om nyoptagne virksomheder

Bilag 7. Firmapensionsordning

Nyoptagne medlemmer af HTS-A eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for Fællesoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til HTS Pension efter overenskomstens § 18. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem HTS-A eller en af dens medlemsforeninger og SiD efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til HTS Pension.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til HTS Pension.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for meddelelsen til SiD om virksomhedens optagelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger.

Optrappingsordning

Nyoptagne medlemmer af HTS-A eller en af dens medlemsforeninger, der forinden indmeldelsen i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af Fællesoverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til HTS Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for HTS-A's eller en af dens medlemsforeningers meddelelse til SiD om virksomhedens optagelse i HTS-A eller en af dens medlemsforeninger skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den oven for nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordringen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem HTS-A eller en af dens medlemsforeninger og SID efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2000. Ændret ved overenskomstforhandlingerne 2004)



**Lager &
Handelsarbejdernes
Forbund**

Lager- og Handelsarbejdernes Forbund

Rantzaugade 58, 2200 København N
Telefon 35 35 35 47, Telefax 35 35 19 21
www.lager-handel.dk



Arbejdsgiverforeningen

HTS Arbejdsgiverforeningen

Børsen, 1217 København K
Telefon 70 13 12 00, Telefax 77 33 46 11
hts@hts.dk
www.hts.dk

