
**Industriens
Funktionæroverenskomst
2004-2007**

Industriens Funktionæroverenskomst

Indholdsfortegnelse

Industriens Funktionæroverenskomst	side	7
§ 1 Overenskomstens område	side	8
§ 2 Nyoptagne virksomheder	side	10
§ 3 Lønbestemmelse	side	11
§ 4 Beregning af løn for brudte måneder	side	16
§ 5 Nedsat løn	side	16
§ 6 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	side	17
§ 7 Pension	side	17
§ 8 Arbejdstid	side	25
§ 9 Deltidsbeskæftigelse	side	27
§ 10 Overarbejde	side	28
§ 11 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse samt barsel	side	29
§ 12 Ansættelsesbevis	side	36
§ 13 Afskedigelse	side	37
§ 14 Opsigelsesvarsler	side	37
§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter	side	39
§ 16 CO-fællestillidsrepræsentant	side	41
§ 17 Tillidsrepræsentantens opgaver	side	42
§ 18 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	side	44
§ 19 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	side	45
§ 20 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	side	47
§ 21 Kompetenceudvikling	side	54
§ 22 Uddannelsesfonde	side	56
§ 23 Samarbejde	side	57
§ 24 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	side	57
§ 25 Forsøgsordninger	side	58
§ 26 Overenskomstens varighed	side	59

Protokollater

Protokollat nr. 1	Oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	side	60
Protokollat nr. 2	Overenskomstens dækningsområde	side	65
Protokollat nr. 3	Befordringsgodtgørelse for elever	side	67
Protokollat nr. 4	Udstationering af elever/praktikanter ..	side	69
Protokollat nr. 5	Praktikaftaler for proces teknolog- praktikanter og laboranter	side	70
Protokollat nr. 6	Barselsfond	side	71
Protokollat nr. 7	Afskedigelse af medarbejdere	side	72
Protokollat nr. 8	Fagretlig behandling af uoverensstem- melser – civilretlig behandling	side	73
Protokollat nr. 9	Kompetenceudvikling	side	74
Protokollat nr. 10	Tele-/distance-/hjemmearbejde	side	76
Protokollat nr. 11	Frihed til faglige tillidshverv	side	78

EU-direktiver

EU-direktiv nr. 1	Ansættelsesbeviser	side	79
EU-direktiv nr. 2	Arbejdstid	side	81
EU-direktiv nr. 3	Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	side	86
EU-direktiv nr. 4	Børn og unge	side	94
EU-direktiv nr. 5	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	side	99
EU-direktiv nr. 6	Forældreorlov	side	102
EU-direktiv nr. 7	Deltidsarbejde	side	104
EU-direktiv nr. 8	Tidsbegrænset ansættelse	side	108
Bilag 1	Ansættelsesbevis	side	113
Bilag 2	Ferieoverførselsaftale	side	116
Kalender 2004-2008	side	118

Til notater

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Stk. 1

Tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af medarbejdere med en uddannelse som bl.a. teknisk assistent, teknisk tegner, maskintekniker, byggetekniker, elektroniktekniker, VVS-tekniker, kemotekniker, måletekniker, eksporttekniker, bygningskonstruktør og levnedsmiddeltekniker eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. De videregående teknikeruddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.

Stk. 2

- a) Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse, og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med edb-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en edb-uddannelse, som f.eks. datamatiker, datanom, informatikassistent, edb-assistent eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.
- b) Funktionærer, der er uddannet som laboranter eller som udfører arbejde, som forudsæt-

Til notater

§ 2 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere forbund inden for CO-området dækkende nærværende overenskomsts område, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen. Dette gælder, uanset om overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Stk. 3

Lokalaftalerne vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af § 19.

Stk. 4

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Til notater

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

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

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

Stk. 5

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst.

For så vidt angår handels- og kontorområdet er det dog en forudsætning, at betingelserne i protokol 1 til overenskomsten (50%-reglen) er opfyldt.

Anm.

For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 14, stk. 4.

§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Til notater**Stk. 3**

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med Dansk Industri på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der etableres andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom. De lokale parter kan ligeledes søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne samt i "Plusløn", som er organisationernes metodevejledning i lønsystemer.

Til notater

Teknisk designer

Minimalløn for elever inden for teknisk designer:

Pr. måned

1.3.04	1.3.05	1.3.06
10.491 kr.	10.963 kr.	11.456 kr.

Voksne elever

- Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.
- Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Samtlige lønsatser er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For så vidt angår befordringsgodtgørelse henvises til protokollat nr. 3.

For så vidt angår udstationering henvises til protokollat nr. 4.

**B. Korte videregående uddannelser
(erhvervsakademiuddannelser
- praktikanter)**

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, der dækker det pågældende område - for tiden protokollater på laborantområdet af 30.10.2001

og processteknologområdet af 5.12.2001, se protokollat nr. 5.

Korte videregående uddannelser (det tekniske område)

Pr. måned

1.3.04	1.3.05	1.3.06
10.737 kr.	11.221 kr.	11.725 kr.

For KVVU-studerende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte, jf. § 3, stk. 2.

Korte videregående uddannelser (det merkantile område)

Pr. måned

1.3.04	1.3.05	1.3.06
12.960 kr.	13.543 kr.	14.153 kr.

For KVVU-studerende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte, jf. § 3, stk. 2.

For samtlige KVVU-uddannelser gælder, at lønsatserne er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

C. Erhvervsgrunduddannelse

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med

Pr. måned

1.3.04	1.3.05	1.3.06
7.862 kr.	8.215 kr.	8.585 kr.

Til notater

Til notater

§ 4 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på en søgnehellidag, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2

Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer. Fradraget i lønnen for fridage uden løn beregnes på samme måde.

Stk. 3

Stk. 1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

§ 5 Nedsat løn

Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

Til notater

Elever er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog skal elever, der efter det fyldte 20. år har påbegyndt uddannelsen, omfattes af pensionsordningen, når 9 måneders anciennitet er opnået. Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af pensionsordningen, fortsætte i ordningen i elevtiden.

For så vidt angår medarbejdere, der er ansat i flexjob jf. Lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om flexjob, henvises til "Organisationsaftaler" afsnit om pension.

Stk. 2

Bidraget til pensionsordningen beregnes af den pensionsberettigede løn. Beregningen af pensionsbidraget foretages således, som det i dag er sædvanligt i forbindelse med pensionsordninger i forsikringsselskaber. Af bidraget betaler arbejdsgiveren 2/3 og medarbejderen 1/3.

Bidraget udgør mindst:

	Arbejdsgiver	Lønmodtager	I alt
1. juli 2003	5,4%	2,7%	8,1%
1. juli 2004	6,0%	3,0%	9,0%
1. juli 2005	6,6%	3,3%	9,9%
1. juli 2006	7,2%	3,6%	10,8%

På den enkelte virksomhed er der aftalefrihed med hensyn til fordelingen af pensionsbidrag mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag, idet arbejdsgiveren dog altid som minimum skal udrede det overenskomstaftalte mindste arbejdsgiverbidrag af den aftalte pensionsgivende løn. Arbejdsgiveren kan således betale hele bidraget uden at trække lønmodtageren for dennes andel,

Til notater**Stk. 4**

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst, kan træde i stedet for denne ordning, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

- a) Ordningen skal være en arbejdsmarkedspension, jf. ovenstående.
- b) Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, som indbetales til »Tekniker-Pension/HKI-Pension« fra arbejdstager og arbejdsgiver.
- c) Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 9 måneder, jf. ovenstående.
- d) Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Medarbejdere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller medarbejdere, der ansættes i skåne-/flexjobs, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.
- e) Når det samlede pensionsbidrag når op på 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål.
- f) Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20% af lønnen.
- g) Det anbefales, at ordningen - ved dødsfald - indeholder en børnepension på 5 pct. af lønnen frem til barnets 21. år.

Til notater**Stk. 5**

Virksomheder, der inden de omfattes af overenskomsten har en eksisterende pensionsordning for medarbejderne, er forpligtet til snarest og senest inden 1 år efter, at overenskomsten bliver gældende, at tilpasse den eksisterende pensionsordning overenskomstens krav til firmapensionsordninger eller at lade medarbejderne omfatte af »Tekniker-Pension/HKI-Pension«. I øvrigt henvises til overenskomstens § 2, stk. 4 om pensionsordninger for nyoptagne virksomheder.

Stk. 6

Eksisterende firmapensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med Landsoverenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse. Dog skal pensionsbidraget samt engangssummer til enhver tid som minimum svare til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

Stk. 7

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for »Tekniker-Pension/HKI-Pension«, og for hvilke pensionsforsikringsselskabet har afgivet den i stk. 4 nævnte erklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, kan træde i kraft 12 måneder efter erklæringens afgivelse. Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning, jf. ovenfor, til erstatning for den eksisterende »Tekniker-Pension/HKI-Pension«, kan den enkelte medarbejder skriftligt modsætte sig dette. Den enkelte medarbejders endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når ovennævnte erklæring er afgivet.

Til notater

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette nedsættes til 6 måneder.

Senest i forbindelse med ovennævnte varsel om skift af pensionsleverandør skal der over for medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne foreligge en indeståelseserklæring fra det modtagende selskab, således at det sikres, at den nye ordning fra starten lever op til overenskomstens krav.

Stk. 9

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

Stk. 10

Medarbejdere, der hidtil har været ansat i henhold til Industriens Overenskomst, og for hvem det på grund af ændringer af jobindhold konstateres, at jobbet nu omfattes af Funktionærloven og Funktionæroverenskomsten, omfattes ved overgangen af Funktionæroverenskomstens pensionsordning, idet der ikke stilles krav om optjening af anciennitet i henhold til stk. 1.

Hvis der måtte være forskel mellem pensionsbidragene i de to overenskomster, bevarer medarbejderen et eventuelt højere pensionsbidrag som en personlig ordning.

Stk. 11

Uoverensstemmelser behandles i henhold til § 20.

Til notater**Stk. 5**

- _____ a) Under forudsætning af lokal enighed kan
_____ arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller
_____ grupper af medarbejdere lægges med varierende
_____ ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige
_____ arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- _____ b) De lokale parter fastlægger rammerne for de
_____ varierende ugentlige arbejdstider. Manglende
_____ enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig
_____ behandling sluttende med et organisationsmøde.
- _____ c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes
_____ med den enkelte medarbejder eller grupper af
_____ medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- _____ d) Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles
_____ som hele fridage efter aftale med den enkelte
_____ medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing
_____ til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en
_____ periodes afslutning kan eventuelt over- eller
_____ underskud af timer aftales afviklet inden for
_____ maksimalt 6 måneder.
- _____ e) Ved nyansættelser i en periode med et lavere
_____ timetal end gennemsnittet, kan der for en periode
_____ etableres en lønudjævning.
- _____ f) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse
_____ med den varierende daglige arbejdstid betales i
_____ henhold til overenskomstens §§ 8 og 10.
- _____ g) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan
_____ opsiges med 2 måneders varsel til en periodes
_____ udløb i henhold til § 19.
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Til notater

Stk. 4

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

Stk. 5

Der henvises til EU-direktiv nr. 7, deltidsarbejde.

§ 10 Overarbejde

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 8 og § 9, betales timeløn plus 50% for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100%. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50% for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100%. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100%.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Til notater**Stk. 2 Ferie i hele uger**

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 4 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter Industriens Funktionæroverenskomst § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 5 Overførsel af ferie

- a) Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- c) Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag 2 optrykte aftale anvendes.

Til notater

II Frihed**Stk. 10 Juleaftensdag**

Den 24. december (juleaftensdag) er hel fridag.

Stk. 11 Feriefridage

Inden for et ferieår har medarbejderne ret til fem feriefridage.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a) Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b) Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c) Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d) Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- e) Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f) Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

III Barns sygdom og hospitalsindlæggelse**Stk. 12 Barns første sygedag**

Medarbejdere med mindst ét års anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Til notater

Stk. 13 Barns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der pr. 1. juli 2004 frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori Dansk Industri er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifter fra Industriens Barselsfond.

IV Barsel**Stk. 14 Barsel**

- a) Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov). Fra 1. juli 2004 ydes tillige løn under fravær pga. af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til notater

- b) Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".
- c) Pr. 1. juli 2004 yder arbejdsgiveren i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 20.041 kr. pr. måned. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.
- d) Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 19.

Anm.

Der henvises i øvrigt til protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995 med senere ændringer.

§ 12 Ansættelsesbevis

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af Dansk Industri og CO-industri udarbejdet ansættelsesbevis. Der henvises til EU-direktiv nr. 1, Ansættelsesbeviser samt bilag 1, Standard ansættelsesbevis for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

§ 13 Afskedigelse

Til notater

Stk. 1

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til Hovedaftalens og Funktionærlovens bestemmelser. Der henvises til protokollat nr. 7, Afskedigelse af medarbejdere og EU-direktiv nr. 3, Varsling af afskedigelser i større omfang.

Stk. 2

Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker i h.t. § 20, stk. 1, idet dog lokalforhandling skal være afsluttet inden for en frist af 10 arbejdsdage fra underretning om afskedigelsen. Mæglingssmøde i h.t. § 20, stk. 2 skal finde sted omgående.

Stk. 3

Såfremt der ikke ved mæglingssmødet opnås enighed i sagen, kan sagen videreføres ved Afskedigelsesnævnet i h.t. Hovedaftalens regler herom. I tilfælde hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens protokollat nr. 8, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser - civilretlig behandling.

§ 14 Opsigelsesvarsler

Stk. 1

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.

Stk. 2

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler (§ 1, stk. 3 i nærværende overenskomst):

Til notater

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Stk. 4

Ved en virksomheds indmeldelse i Dansk Industri eller tiltrædelse til denne overenskomst er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til blandt andet opsigelsesvarsler.

Stk. 5

Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne efter reglerne i § 13.

§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter

Til notater**Stk. 1**

En tillidsrepræsentant kan vælges for hver af de i § 1, stk. 1 og § 1, stk. 2a og § 1, stk. 2b, nævnte grupper, når der i den enkelte gruppe er beskæftiget mindst 6 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Kommer antallet af medarbejdere i den enkelte gruppe ned på 5 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 5 medarbejdere eller derunder i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og stk. 5 nævnte betingelser er opfyldt.

Stk. 3

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri omfattet af nærværende overenskomst, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter ovennævnte retningslinjer, såfremt der tilsammen er beskæftiget mindst 6 medlemmer af de pågældende forbund.

Stk. 4

Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre medarbejdere i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter. Sådanne fag-

Til notater

grupper har stemmeret ved tillidsrepræsentantvalg uden for egen faggruppe i den pågældende faggruppe.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 6, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

Stk. 6

Under forudsætning af lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i nærværende paragraf, stk. 1, 2, 3, 4 og 5 beskrevne.

Sådanne andre muligheder for valg af tillidsrepræsentanter kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 19 stk. 1.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet ovennævnte regel til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant, kan medlemmerne af hvert forbund under CO-industri med 6 måneders varsel til den 1. i en måned opsigte aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 7

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af den pågældendes forbund og meddelt Dansk Industri.

Til notater**Stk. 2**

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

På virksomheder med flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, såfremt de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

§ 17 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når tillidsrepræsentanten efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

Til notater

**§ 18 Afskedigelse af
tillidsrepræsentant m.v.**

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvungne årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 15, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til Reglerne for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

Til notater**Stk. 3**

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, § 20.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 5

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Stk. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

§ 20 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Til notater

Stk. 1 Lokalforhandling

- a) Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden.
Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b) Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c) Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d) Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e) Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordrø af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelsen af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. litra d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet. Enhver af parterne kan inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen.

Til notater**Stk. 2 Mæglingsmøde**

- a) Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b) Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
- c) For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 19 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 19 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- d) Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e) Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f) Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes

Til notater**Stk. 4 Faglig voldgift**

- a) Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift. Der henvises til overenskomstens protokollat 8.
- b) Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mødet skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c) Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d) Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e) Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f) Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- g) Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for ret-

Til notater

tidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl.

16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet. Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

Til notater

- h) Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- i) Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.
- j) Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres. Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

- a) Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed lige-

Til notater

§ 21 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejderens udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer. Der henvises til protokollat nr. 9.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Til notater**Stk. 6**

Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 22 Uddannelsesfonde

Stk. 1

Til de af parterne etablerede uddannelsesfonde betaler arbejdsgiveren 35 øre pr. time og med virkning fra 1. januar 2005 38,5 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler, der ligger inden for nærværende overenskomsts dækningsområde.

Stk. 2

Det angivne ørebeløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Dvs. den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Stk. 3

Hvor betalingsforpligtelsen følger af en lokaloverenskomst eller tiltrædelsesaftale, tillægges det overenskomstmæssige uddannelsesfondsbidrag et af organisationerne fastsat administrationsbidrag.

Anmærkning 1

Fordelingen af det i stk. 1 nævnte ørebeløb på uddannelsesfonde aftales nærmere.

Anmærkning 2

Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i "Organisationsaftaler".

Til notater

§ 25 Forsøgsordninger

Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan bestemmelserne om samarbejde, arbejdstid, ude- og rejsearbejde og kompetenceudvikling, dvs. §§ 8, 9, 10, 11 stk. 10-11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 og 23 samt EU-direktiverne 2, Arbejdstid og 4, Børn og unge, tilpasses lokale forhold.

Lokalaftaler, der indgås i overensstemmelse med ovenstående, skal respektere den gældende relevante lovgivning.

§ 20 om Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter i Industriens Funktionsnæroverenskomst finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende nærværende bestemmelse, at lokalaftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Lokalaftaler indgået efter ovenstående regler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

Nærværende bestemmelse bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

Lokalaftaler indgået efter nærværende bestemmelse bortfalder 2 måneder efter overenskomstens udløb, medmindre andet aftales, jf. nedenfor.

Ved bestemmelsens bortfald træder de bestemmelser, der var gældende om forsøgsordninger i industriens overenskomster 2000-2004, i kraft igen, medmindre andet aftales mellem overenskomsternes parter.

Til notater

Protokollat nr. 1

Oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 2, pkt. a og § 1, stk. 3, omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50% af de beskæftigede inden for § 1, stk. 2, pkt. a's samt stk. 3's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2, pkt. b (laboratorieområdet), tiltrædes funktionæroverenskomsten selvstændigt, hvis 50%-reglen på dette område er opfyldt.

Administration m.v. vedrørende 50%-reglen. 1. Betingelser.

- a) Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Industri gennem denne forening.
- b) Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50% af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c) Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.

- d) Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.
- e) Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold.

2. Fremgangsmåde

- a) Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.
- b) Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c) Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 10 arbejdsdage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.
- d) Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet

Til notater

Til notater

er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.

- e) I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

- a) Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b) Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

- a) De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b) Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hver, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

Til notater

C. Fuldtid/deltid

- a) Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.
- b) Deltidsbeskæftigede medregnes således:
under 15 timer ugentlig: medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: medregnes halvt, 30 timer ugentlig eller derover: medregnes helt
- c) Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50%-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorpersonele, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Til notater

“Freelance”-medarbejdere/korttidsansatte

Parterne er enige om, at korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af nærværende overenskomst, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor - uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

Til notater

6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr. 1.3.2004 på 80 øre pr. kørt km, 82 øre pr. kørt km pr. 1.3.2005. og 84 øre pr. kørt km pr. 1.3.2006, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.
7. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.
8. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.
9. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem organisationerne.
10. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om arbejdsgivers elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i stk. 3 nævnte forhold.

Til notater

Protokollat nr. 5

Praktikaftaler for processteknologpraktikanter og laboranter

Overenskomstparterne anbefaler,

- at praktikaftale for processteknologpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 646 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for levnedsmiddel og proces, § 2 stk. 3, aftale af 5. december 2001, og
- at praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5, aftale af 30. oktober 2001.

Praktikaftale kan hentes på www.tekse.dk

Til notater

Protokollat nr. 9

Kompetenceudvikling

Uddannelsesudvalget - eventuelt etableret som underudvalg under samarbejdsudvalget - kan som sådan behandle:

Afdækning af uddannelsesbehov

Udarbejdelse af retningslinjer for f.eks.:

- Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler
- Stillingsbeskrivelser
- Interviewundersøgelser
- Spørgeskemaundersøgelser
- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov og medarbejderkompetencer

Der kan i behovsafdækningen anvendes analyseværktøjer f.eks. SUM-værktøjet (Strategisk Udvikling af Medarbejdere) eller ekstern konsulentbistand.

Afdækning af uddannelsesmuligheder

Løbende informationsindsamling om aktuelle uddannelsesmuligheder:

- Kursustilbud fra offentlige og private kursusudbydere
- Virksomhedsinitierede uddannelsesaktiviteter
- Individuelle uddannelsesmuligheder (cd-rom, fjernundervisning mv.)
- Andet (konferencer, fagmesser, foredrag mv.)

Udarbejdelse af uddannelsesplaner:

- Opsamling og koordinering af uddannelsesbehov og muligheder
- Planlægning af uddannelsesaktiviteter og forslag til gennemførelse
- Principper for udformning af uddannelsesplaner

Til notater

Protokollat nr. 10

Tele-/distance-/hjemmearbejde

Tele-/distance-/hjemmearbejde defineres som alt arbejde, der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført på virksomheden, og som ikke falder ind under overenskomstbestemmelser om ude/rejsearbejde. Der er således enighed om, at definitionen ikke er begrænset til arbejde, der udføres ved hjælp af informationsteknologiske hjælpemidler.

Det omtalte arbejde er omfattet af såvel overenskomsterne som gældende lovgivning.

Vilkårene for etablering af tele-/distance-/hjemmearbejde fastsættes ved skriftlig aftale mellem pågældende medarbejder og virksomheden.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom. I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid er fastsat af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, er overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, forskudt tid, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, gældende.

Når medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger eller overarbejdsbetaling. For sådanne medarbejdere ydes dog genetillæg i henhold til gældende regler i konkrete tilfælde, hvor virksomheden beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt. Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge medarbejderen udgifter ved etablering og drift af tele-/distance-/hjemmearbejdspladsen.

Det kan ved lokalaftale bestemmes, at de for medarbejderne gældende opsigelsesvarsler fraviges i forbindelse med overgang til tele-/distance-

Til notater

Protokollat nr. 11

Frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Industri over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af TL's hovedbestyrelse og forbundsudvalg, HK/Privats sektorbestyrelse og forbundsudvalg samt CO-industris centralledelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Forbundene giver Dansk Industri meddelelse om foretagne valg.

Til notater

2.4 Natarbejder

- a) En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1

En ansat medarbejder, der flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b) fastlagte periode - og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2

En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996.

Til notater

8. Natarbejdes varighed

Den normale arbejdstid for natarbejde kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke. Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter jf. Arbejds miljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbreds kontrol

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

Til notater

EU-direktiv nr. 3

Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. marts 1998.

Anvendelsesområde

§ 1.

Stk. 1.

Protokollatet finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
2. Mindst 10% af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Stk. 2.

Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlig gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

Til notater

§ 2.

Ved et arbejdssted, jf. §§ 7, 8 og 10, forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens lønmodtagere er beskæftiget. Hvor en virksomhed har flere arbejdssteder beliggende i samme kommune, betragtes arbejdsstederne som ét arbejdssted.

§ 3.

Stk. 1.

Protokollatet ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, individuel aftale eller nærværende overenskomst.

Stk. 2.

Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 4.

Bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af 1. juni 1994.

Pligt til forhandling m.v.

Til notater

§ 5.

Stk. 1.

Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

Stk. 2.

Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

§ 6.

Stk. 1.

Arbejdsgiveren skal til brug for forhandlingerne efter § 5 give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om:

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.
2. Antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

Til notater

3. Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.
4. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.
5. Hvorvidt der blandt de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet.

Varsling m.v.**§ 7.****Stk. 1.**

Agter arbejdsgiveren efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i §§ 5 og 6 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren sende Arbejdsmarkedsrådet skriftlig meddelelse herom. Meddelelsen sendes snarest muligt og senest 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger i henhold til § 5.

Stk. 2.

Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 5 nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over

Til notater

gere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har krav på et opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet.

Tavshedspligt**§ 9.**

Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5 stk. 1 nævnte særlige sagkyndige samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til nærværende protokollat.

Godtgørelse**§ 10.****Stk. 1.**

En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Stk. 2.

Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50% af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1

Til notater

EU-direktiv nr. 4**Børn og unge**

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Udgangspunktet er taget i eksisterende regler, herunder især Arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art. 1 Formål

Denne bestemmelse udmøntes i konkrete direktivregler nedenfor, hvorfor særskilt implementering ikke er nødvendig.

Art. 2 Anvendelsesområde

Der henvises til bestemmelserne om børn og unge under 18 år i de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

Art. 3 Definitioner

- a) Ved ung forstås enhver person under 18 år.
- b) Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
- c) Ved 15-17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.

Til notater

udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred.

Dette uanset arbejdstidens placering. Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed - arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Art. 8 Arbejdstid

Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til Arbejds miljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
(især § 59 stk. 1).

Stk. 1c I ferieperioder af mindst 1 uges varighed må arbejdstiden for børn ikke overstige 7 timer pr. dag og 35 timer pr. uge.

Stk. 2 15-17-årige, herunder lærlinge, må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.

Til notater

Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.

Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde

Der henvises til Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

Stk. 1 For så vidt angår 15-17-årige henvises til de til enhver tid gældende regler i Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.
Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

Stk. 2 Unge under 18 år skal inden for en 7 dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)

Implementeres via lovgivning.

Til notater

Art. 12 Pauser

Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 1/2 time.

Art. 13 15-17-åriges arbejde i tilfælde af force majeure

For unge, der er fyldt 15 år, kan der tillades undtagelser fra reglerne om arbejdstid, den daglige hviletid samt pauser, såfremt dette arbejde er midlertidigt, skal udføres omgående, der ikke er voksne medarbejdere til rådighed, og der gives de pågældende tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for 3 uger.

Art. 14 Foranstaltninger

Overtrædelse af dette protokollat kan behandles i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Art. 15 Tilpasning af bilaget

Implementeres via lovgivning.

Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet

Implementeres via lovgivning.

Art. 17 Afsluttende bestemmelser

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

Til notater

5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber Dansk Industri/CO-industri ligeledes en forhandlingsløsning.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Dansk Industri eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles Dansk Industri.

6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af Dansk Industri, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Afsnit B

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (direktivet), for så vidt angår direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat Afsnit B, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Funktionæroverenskomsten dækker områder, som er omfattet af

Til notater

EU-direktiv nr. 6**Forældreorlov**

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv 96/34/EF af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

§ 1 Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutyper.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Pasning / pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12 a om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst

Til notater

EU-direktiv nr. 7

Deltidsarbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen indgået mellem UNICE, CEEP og EFS vedr. deltidsarbejde.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og

- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a) at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

Til notater

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæs-

Til notater

- sigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Til notater

EU-direktiv nr. 8
Tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- * at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- * at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Til notater

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område.

Til notater

Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Bilag 1 Ansættelsesbevis

Aftale om funktionærlignende ansættelse

for ansættelse omfattet af
Industriens Overenskomst



1. Parter

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

ansætter herved

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingsbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1.)
--

Der henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse udleveres samtidig med denne ansættelsesaf tale til medarbejderen.

3. Tiltrædelsesdato

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra (dato):
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets (f.eks virksomhedens adresse):
Postnr./by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder

side 1/3



5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.

Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 13, kapitel 3.

Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger.

6. Løn og andre løndelev

Lønnen er aftalt til kr.: _____ pr. måned, som udbetales månedsvis bagud på samme dato som for virksomhedens funktionærer.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.

Overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. Dog gælder Industriens Overenskomst § 13, stk. 1, 2. afsnit og stk. 3 ikke ved overarbejde i forbindelse med arbejde, den pågældende normalt udfører. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst, dog ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 23. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

8. Pension

Arbejdsmarkeds pension ydes efter Industriens Overenskomst.

9. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet):

§ 2 (om opsigelsesvarsel), § 3 (om arbejdsgiverens misligholdelse) og § 4 (om medarbejderens misligholdelse).

§ 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

§ 2b (om usaglig opsigelse)

§ 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)

Anden aftale: _____

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

120-dages reglen:

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum på 12 måneder på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 4.



For ansættelsesforholdet gælder Funktionærloven (sæt kryds ved de bestemmelser, som gælder for ansættelsesforholdet)

- § 17 (om beskæftelse på ansættelsen)
- § 17a (om tantieme og gratiale)
- §5 stk. 1 (om løn under sygdom)

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem Dansk Industri og CO-industri), herunder bilag 5 vedrørende funktionærlignende ansættelsesvilkår samt nærværende aftale og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

For virksomheden

Medarbejderens underskrift

Bilag 2 Ferieoverførselsaftale

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til Industriens Overenskomster



Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 ____.

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

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

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

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

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

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

OVERSIGTSKALENDER 2004

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 To/Nyår	16 F	1 S	8 M	10 To	16 Ti	1 To	16 F	1 L	16 S	1 Ti	23 O
2 F	17 L	2 M	17 Ti	17 O	17 O	2 F	17 L	2 S	17 M	2 O	17 To
3 L	18 S	3 Ti	18 O	18 To	18 To	3 L	18 S	3 M	18 Ti	3 To	18 F
4 S	19 M	4 O	19 To	19 F	19 F	4 S	Palmezon. 19 M	4 Ti	19 O	4 F	19 L
5 M	20 Ti	5 To	20 F	20 L	20 L	5 M	15	5 O	20 To/Kr.-H.-dag	5 L	Grundlovs. 20 S
6 Ti	21 O	6 F	21 L	21 S	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F	6 S	21 M
7 O	22 To	7 L	22 S	Fasteleven 7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	Beledag	7 M	24
8 To	23 F	8 S	23 Ti	11	23 Ti	8 To	Skerterosd. 23 F	8 L	23 S	8 Ti	23 O
9 F	24 L	9 M	24 Ti	9 Ti	24 O	9 F	Langfred. 24 L	9 S	24 M	9 O	24 To/Ski-Hersd
10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	20	10 To	25 F
11 S	26 M	11 O	26 To	11 To	26 F	11 S	Påskedag 26 M	11 Ti	25 Ti	11 F	26 L
12 M	27 Ti	12 To	27 F	12 To	27 L	12 M	2. påsked. 27 Ti	12 O	26 O	12 L	27 S
13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 L	28 S	13 Ti	16	13 To	28 F	13 S	28 M
14 O	29 To	14 L	29 S	14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L	14 M	29 Ti
15 To	30 F	15 S		15 M	12	15 To	30 F	15 L	30 S	15 Ti	30 O
31 L				31 O	31 O	15 To			31 M	2. pinsedag.	
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 To	16 F	1 S	16 M	16 To	1 F	1 F	16 L	1 M	16 Ti	1 O	16 To
2 F	17 L	2 M	17 Ti	17 F	2 L	2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 To	17 F
3 L	18 S	3 Ti	18 O	18 L	3 S	3 S	18 M	3 O	18 To	3 F	18 L
4 S	19 M	4 O	19 To	19 S	4 L	4 M	41	4 To	19 F	4 L	19 S
5 M	20 Ti	5 To	20 F	20 M	5 Ti	5 Ti	20 M	5 F	20 L	5 S	20 M
6 Ti	21 O	6 F	21 L	21 S	6 O	6 O	21 To	6 L	21 S	6 M	21 Ti
7 O	22 To	7 L	22 S	22 S	7 Ti	7 To	22 F	7 S	22 M	7 Ti	22 O
8 To	23 F	8 S	23 Ti	23 To	8 O	8 O	23 L	8 M	46	8 O	23 To
9 F	24 L	9 M	24 Ti	24 F	9 To	9 L	24 L	9 Ti	24 O	9 To	24 F
10 L	25 S	10 Ti	25 O	25 L	10 F	10 S	25 M	10 O	25 To	10 F	25 L
11 S	26 M	11 O	26 To	26 S	11 L	11 M	42	11 To	26 Ti	11 L	Juledag
12 M	27 Ti	12 To	27 F	27 M	12 S	12 S	27 O	12 F	27 L	12 S	27 M
13 Ti	28 O	13 F	28 L	28 Ti	13 M	13 O	28 To	13 L	28 S	13 M	28 Ti
14 O	29 To	14 L	29 S	29 O	14 Ti	14 To	29 F	14 S	29 M	14 Ti	29 O
15 To	30 F	15 S	30 M	30 To	15 O	15 F	30 L	15 M	30 Ti	15 O	30 To
31 L			31 Ti				31 S	Sildslut			31 F

OVERSIGTSKALENDER 2005

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 L Nylår 53	16 S	1 Ti	16 O	1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 S	16 M 2.pinsed.	1 O	16 To
2 S	17 M	2 O	17 To	2 O	17 To	2 L	17 S	2 M	17 Ti	2 To	17 F
3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 To	18 F	3 S	18 M	3 Ti	18 O	3 F	18 L
4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 F	19 L	4 M	19 M	4 O	19 To	4 L	19 S
5 O	20 To	5 L	20 S	5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 To	Kr.-H-dag	5 S	Gundlovs
6 To	21 F	6 S	21 M	6 S	21 M	6 O	21 To	6 F	21 L	6 M	23
7 F	22 L	7 M	22 Ti	7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 L	22 S	7 Ti	22 O
8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 S	23 M	8 O	23 To
9 S	24 M	9 O	24 To	9 O	24 To	9 L	24 S	9 M	19	9 To	24 F Skt.Hansd
10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 To	25 F	10 S	25 M	10 Ti	25 O	10 F	25 L
11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 F	26 L	11 M	15	11 O	26 To	11 L	26 S
12 O	27 To	12 L	27 S	12 L	27 S	12 Ti	12 Ti	12 To	27 F	12 S	27 M
13 To	28 F	13 S	28 M	13 S	28 M	13 O	28 To	13 F	28 L	13 M	24
14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 L	29 S	14 Ti	29 O
15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 Ti	30 O	15 F	30 L	15 S	Prinsedag	15 O	30 To
	31 M	5	31 To	31 To	31 To				31 Ti		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 F	16 L	1 M	16 Ti	1 To	16 F	1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 To	16 F
2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 F	17 L	2 S	17 M	2 O	17 To	2 F	17 L
3 S	18 M	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 L	18 S
4 M	19 Ti	4 To	19 F	4 S	19 M	4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 S	19 M
5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 M	20 Ti	5 O	20 To	5 L	20 S	5 M	49
6 O	21 To	6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F	6 Ti	21 M	6 Ti	21 O
7 To	22 F	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L	7 M	22 Ti	7 O	22 To
8 F	23 L	8 M	23 Ti	8 To	23 F	8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 To	23 F
9 L	24 S	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M	9 O	24 To	9 F	24 L
10 S	25 M	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	41	10 To	25 F	10 L	25 S Juledag
11 M	26 Ti	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 S	26 M 2.juledag
12 O	27 To	12 F	27 L	12 M	27 Ti	12 O	27 To	12 S	27 M	12 M	50
13 O	28 To	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F	13 S	28 M	13 Ti	28 O
14 To	29 F	14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L	14 M	46	14 O	29 To
15 F	30 L	15 M	30 Ti	15 To	30 F	15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 To	30 F
	31 S	31 O	31 To				31 M	31 M	44		31 L

OVERSIGTSKALENDER 2006

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 S Nvår 52	16 M	3	1 O	16 To	16 S Påskedag	1 M	18	16 Ti	1 To	16 F	
2 M	17 Ti	2 To	2 To	17 F	17 M 2 påsked.	2 Ti	17 O	17 O	2 F	17 L	
3 Ti	18 O	3 F	3 F	18 L	18 Ti	3 M	14	18 To	3 L	18 S	
4 O	19 To	4 L	4 L	19 S	19 O	4 Ti	19 O	19 F	4 S Påskedag	19 M	25
5 To	20 F	5 S	5 S	20 M	20 To	5 F	20 To	20 L	5 M 2 påsked.	20 Ti	
6 F	21 L	6 M	6 M	21 Ti	21 F	6 L	21 F	21 S	6 L	21 O	
7 L	22 S	7 Ti	7 Ti	22 O	22 L	7 F	22 L	22 M	7 O	22 To	
8 S	23 M	8 O	8 O	23 To	23 M	8 L	23 M	23 Ti	8 O	23 F	
9 M	24 Ti	9 To	9 To	24 F	24 F	9 S Palmesøn.	24 M	24 O	9 Ti	24 L Skt. Hansd.	
10 Ti	25 O	10 F	10 F	25 L	25 L	10 M	15	25 To/Kr.-Hdag	10 O	25 S	
11 O	26 To	11 L	11 L	26 S Fastelavn	26 S Sidstart	11 Ti	26 O	26 F	11 S	26 M	26
12 To	27 F	12 S	12 S	27 M	27 M	12 O	27 O	27 L	12 F Betejdedag	27 Ti	
13 F	28 L	13 M	13 M	28 Ti	28 Ti	13 To Skerstorst.	28 F	28 S	13 L	28 O	
14 L	29 S	14 Ti	14 Ti	29 O	29 O	14 F Langfred.	29 L	29 M	14 S	29 To	
15 S	30 M	15 O	15 O	30 To	30 To	15 L	30 S	30 Ti	15 M	30 F	
	31 Ti			31 F	31 F			31 O	15 M	31 O	
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 S	16 M	16 To	1 F	16 L	
2 S	17 M	2 O	17 To	2 L	17 S	2 M	17 Ti	17 F	2 To	17 S	
3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 M	18 M	3 Ti	18 O	18 L	3 F	18 M	51
4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 M	19 Ti	4 O	19 To	19 S	4 L	19 S	
5 O	20 To	5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 To	20 F	20 M	5 S	20 O	
6 To	21 F	6 S	21 M	6 O	21 To	6 F	21 L	21 Ti	6 M	21 Ti	
7 F	22 L	7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 L	22 S	22 O	7 Ti	22 O	
8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 S	23 M	23 To	8 O	23 L	
9 S	24 M	9 O	24 To	9 L	24 S	9 M	24 Ti	24 F	9 To	24 S	
10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 S	25 M	10 Ti	25 O	25 L	10 F	25 M	
11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 O	26 To	26 M	11 L	26 Ti	50
12 O	27 To	12 L	27 S	12 Ti	27 O	12 To	27 F	27 M	12 S	27 O	52
13 To	28 F	13 S	28 M	13 O	28 To	13 F	28 L	28 Ti	13 M	28 To	
14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 L	29 S Sidstlut.	29 O	14 Ti	29 F	
15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 F	30 L	15 S	30 M	30 To	15 O	30 L	
	31 M		31 To				31 Ti			31 S	

OVERSIGTSKALENDER 2007

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 M	16 Ti	1 To	16 F	1 To	16 M	1 S Palmesøn.	16 M	1 Ti	16 O	1 F	16 L
2 Ti	17 O	2 F	17 L	17 L	17 Ti	2 M	14	2 O	17 To	2 L	17 S
3 O	18 To	3 L	18 S	3 L	18 O	3 Ti	18 O	3 To	18 F	3 S	18 M
4 To	19 F	4 S	19 M	4 S	19 To	4 O	19 To	4 F	19 L	4 M	19 Ti
5 F	20 L	5 M	20 Ti	5 M	20 F	5 To	Skærbøst.	5 L	20 S	5 Ti	Grundl.dag
6 L	21 O	6 Ti	21 O	6 Ti	21 S	6 F	Langfred.	6 S	21 M	6 O	21 To
7 S	22 M	7 O	22 To	7 O	22 Ti	7 L	22 L	7 M	19	7 To	22 F
8 M	23 Ti	8 To	23 F	8 To	23 M	8 S	Påske	8 Ti	23 O	8 F	23 L
9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 F	24 Ti	9 M	2. påsked.	9 O	24 To	9 L	24 S Skt. Hansd.
10 O	25 To	10 L	25 S	10 L	25 S	10 Ti	15	10 To	25 F	10 S	25 M
11 To	26 F	11 S	26 M	11 S	26 Ti	11 O	13	11 M	26 L	11 M	24
12 F	27 L	12 M	27 Ti	12 M	27 To	12 To	12 To	12 L	27 S	12 Ti	27 O
13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 S	28 M	13 O	28 To
14 S	29 M	14 O	29 To	14 O	29 To	14 L	29 S	14 M	20	14 To	29 F
15 M	30 Ti	15 To	30 F	15 To	30 F	15 S	30 M	15 Ti	30 O	15 F	30 L
	31 O		31 L		31 L				31 To		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 S	16 M	1 O	16 To	1 L	16 S	1 M	40	1 To	16 F	1 L	16 S
2 M	17 Ti	2 To	17 F	2 S	17 M	2 Ti	17 O	2 F	17 L	2 S	17 M
3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	18 Ti
4 O	19 To	4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 To	19 F	4 S	19 M	4 Ti	19 O
5 To	20 F	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L	5 M	46	5 O	20 To
6 F	21 L	6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F
7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 To	22 L	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L
8 S	23 M	8 O	23 To	8 L	23 S	8 M	41	8 To	23 F	8 L	23 S
9 M	24 Ti	9 To	24 F	9 S	24 M	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M
10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 M	25 To	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	50
11 O	26 To	11 To	26 S	11 Ti	26 O	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	25 Ti Juledag
12 To	27 F	12 S	27 M	12 O	27 To	12 L	27 L	12 M	46	12 O	27 To
13 F	28 L	13 M	28 Ti	13 To	28 F	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F
14 L	29 S	14 Ti	29 O	14 F	29 To	14 S	29 S	14 O	29 To	14 F	29 L
15 S	30 M	15 O	30 To	15 L	30 S	15 M	42	15 To	30 F	15 L	30 S
	31 Ti	31 F	31 F				31 O				31 M

OVERSIGTSKALENDER 2008

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 L	16 S Palmesori	1 Ti	16 O	1 To Kr.-H-dag	16 F	1 S	16 M
2 O	17 To	2 L	17 S	2 S	17 M	2 O	17 To	2 F	17 L	2 M	17 Ti
3 To	18 F	3 S Fastelavn	18 M	3 M	10	3 To	18 F Bededag	3 L	18 S	3 Ti	18 O
4 F	19 L	4 M	19 Ti	4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 S	19 M	4 O	19 To
5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 O	20 To Skærtorsd.	5 L	20 S	5 M	20 Ti	5 To Grundtdag	20 F
6 S	21 M	6 O	21 To	6 To	21 F Langfred.	6 S	21 M	6 Ti	21 O	6 F	21 L
7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 F	22 L	7 M	15	7 O	22 To	7 L	22 S
8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 L	23 S Påskedag	8 Ti	23 O	8 To	23 F	8 M	23 M
9 O	24 To	9 L	24 S	9 S	24 M 2. påsked.	9 O	24 To	9 F	24 L	9 M	24 Ti Skt. Hansd.
10 To	25 F	10 S	25 M	10 M	11	10 To	25 F	10 L	25 S	10 Ti	25 O
11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 S Påsredag	26 M	11 O	26 To
12 L	27 S	12 O	27 O	12 O	27 To	12 L	27 S	12 M 2. påsred.	27 Ti	12 To	27 F
13 S	28 M	13 O	28 To	13 O	28 F	13 S	28 M	13 Ti	28 O	13 F	28 L
14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 F	29 L	14 M	16	14 O	29 To	14 L	29 S
15 Ti	30 O	15 F		15 L	30 S Sidestart	15 Ti	30 O	15 To	30 F	15 S	30 M
	31 To			31 M	31 M	14			31 L		27
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 M	36	1 O	16 To	1 L	16 S	1 M	16 Ti
2 O	17 To	2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 To	17 F	2 S	17 M	2 Ti	17 O
3 To	18 F	3 M	18 M	3 O	18 To	3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 O	18 To
4 F	19 L	4 M	19 Ti	4 To	19 F	4 L	19 S	4 L	19 O	4 To	19 F
5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L
6 S	21 M	6 O	21 To	6 L	21 S	6 M	41	6 To	21 F	6 L	21 S
7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 S	22 M	7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 S	22 M
8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 M	37	8 O	23 To	8 L	23 S	8 M	23 Ti
9 O	24 To	9 L	24 S	9 Ti	24 O	9 To	24 F	9 S	24 M	9 Ti	24 O
10 To	25 F	10 S	25 M	10 O	25 To	10 F	25 L	10 M	46	10 O	25 To Juledag
11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 To	26 F	11 L	26 S Sidest.	11 Ti	26 O	11 To	26 F 2. juledag
12 L	27 S	12 Ti	27 O	12 F	27 L	12 S	27 M	12 To	27 To	12 F	27 L
13 S	28 M	13 O	28 To	13 L	28 S	13 M	42	13 To	28 F	13 L	28 S
14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 S	29 M	14 Ti	29 O	14 F	29 L	14 S	29 M
15 Ti	30 O	15 F		15 M	30 Ti	15 O	30 To	15 L	30 S	15 M	30 Ti
	31 To	31 S		31 S	31 F		31 F			15 M	31 O
										48	
										47	
										45	
										43	
										41	
										39	
										37	
										35	
										33	
										31	
										38	
										30	
										31	