

Industriens

# Funktionær- overenskomst

2007-2010



---

**Industriens  
Funktionæroverenskomst  
2007-2010**

---

## Indhold

<b>Industriens Funktionæroverenskomst</b> .....	<b>7</b>
§ 1 Overenskomstens område .....	8
§ 2 Nyoptagne virksomheder .....	10
§ 3 Lønbestemmelse.....	12
§ 4 Fritvalgs Lønkonto .....	16
§ 5 Beregning af løn for brudte måneder .....	20
§ 6 Nedsat løn.....	21
§ 7 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne .....	21
§ 8 Pension .....	22
§ 9 Arbejdstid.....	30
§ 10 Deltidsbeskæftigelse .....	32
§ 11 Overarbejde .....	33
§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse samt barsel	34
§ 13 Ansættelsesbevis .....	43
§ 14 Afskedigelse .....	43
§ 15 Opsigelsesvarsler.....	44
§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter .....	45
§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant.....	48
§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse.....	49
§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver.....	49
§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter .....	51
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....	52
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	54
§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. ....	54
§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.	56
§ 25 Kompetenceudvikling .....	64
§ 26 Uddannelsesfonde .....	67
§ 27 Samarbejde.....	69
§ 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter.....	69
§ 29 Overenskomstens varighed .....	70
<b>Bilag 1</b> .....	<b>71</b>
Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet .....	71

<b>Bilag 2</b> .....	77
Protokollat om overenskomstens dækningsområde .....	77
<b>Bilag 3</b> .....	79
Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever .....	79
<b>Bilag 4</b> .....	82
Protokollat om udstationering af elever/praktikanter .....	82
<b>Bilag 5</b> .....	83
Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende .....	83
<b>Bilag 6</b> .....	84
Protokollat om barselsfond .....	84
<b>Bilag 7</b> .....	85
Protokollat om afskedigelse af medarbejdere .....	85
<b>Bilag 8</b> .....	86
Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser - civilretlig behandling .....	86
<b>Bilag 9</b> .....	87
Protokollat om kompetenceudvikling .....	87
<b>Bilag 10</b> .....	89
Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde .....	89
<b>Bilag 11</b> .....	99
Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter .....	99
<b>Bilag 12</b> .....	105
Protokollat om frihed til faglige tillidshverv .....	105
<b>Bilag 13</b> .....	106
EU-direktiv om ansættelsesbeviser .....	106
<b>Bilag 14</b> .....	109
EU-direktiv om arbejdstid .....	109

<b>Bilag 15</b> .....	<b>114</b>
EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.....	114
<b>Bilag 16</b> .....	<b>123</b>
EU-direktiv om børn og unge .....	123
<b>Bilag 17</b> .....	<b>129</b>
EU-direktiv om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark .....	129
<b>Bilag 18</b> .....	<b>132</b>
EU-direktiv om forældreorlov.....	132
<b>Bilag 19</b> .....	<b>134</b>
EU-direktiv om deltidsarbejde .....	134
<b>Bilag 20</b> .....	<b>139</b>
EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse .....	139
<b>Bilag 21</b> .....	<b>144</b>
Ansættelsesbevis .....	144
<b>Bilag 22</b> .....	<b>147</b>
Ferieoverførselsaftale .....	147
<b>Bilag 23</b> .....	<b>148</b>
Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 .....	148
<b>Stikordsregister</b> .....	<b>156</b>
<b>Kalender 2007-2010</b> .....	<b>165</b>



## 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 levedsmiddeltekniker 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-assi-

stent eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.

- b. Funktionærer, der er uddannet som laboranter eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknikere, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.

### Stk. 3

Overenskomsten omfatter foruden funktionærer tillige medarbejdere, hvis arbejde er af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitligt mindst 8 timer ugentligt.

Endvidere omfatter overenskomsten arbejdsfunktioner, som på grund af arbejdets art ikke er omfattet af Funktionærloven, såsom kontorbetjent og piccolo/lineararbejde.

Hvor der i denne overenskomst anvendes ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne medarbejdere, dog ikke § 15, stk. 1.

*Særregler for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet - 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3).* Nærværende overenskomst er dog kun gældende for så vidt angår de under § 1, stk. 2, pkt. a og b, § 1, stk. 3, anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

Der henvises til bilag nr. 1 vedrørende 50 pct.-reglen.

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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 § 23.

**Stk. 4**

Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, der forinden indmeldelsen i Dansk Industri 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:



## Til notater

---

**§ 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.

**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 medar-



## Til notater

**Handel og kontor**

Minimalløn for elever inden for handel og kontor:

Pr. måned

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. år	8.960	9.135	9.310
2. år	9.970	10.145	10.320
3. år	10.665	11.000	11.350
4. år	11.305	11.775	12.265

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere handelseksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på kr. 840 pr. måned.

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning.

**Teknisk designer**

Minimalløn for elever inden for teknisk designer:

Pr. måned

1.3.2007	kr. 11.857
1.3.2008	kr. 12.272
1.3.2009	kr. 12.702

**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 hen-

**Til notater**

hold 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 bilag nr. 3.

For så vidt angår udstationering henvises til bilag 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 procesteknologområdet af 5.12.2001, se bilag nr. 5.

**Korte videregående uddannelser (det tekniske område)**

Pr. måned

1.3.2007 kr. 12.136

1.3.2008 kr. 12.561

1.3.2009 kr. 13.000

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

**Til notater****Korte videregående uddannelser  
(det merkantile område)**

Pr. måned

1.3.2007 kr. 14.648

1.3.2008 kr. 15.161

1.3.2009 kr. 15.691

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

For samtlige KVV-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

1.3.2007 kr. 8.885

1.3.2008 kr. 9.196

1.3.2009 kr. 9.518

**§ 4 Fritvalgs Lønkonto**

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. stk. 8.

**Stk. 1**

Pr. 1. maj 2007 indbetaler virksomheden 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008

forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.

**Til notater**

### Stk. 2

- a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den feriebettingede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 12, stk. 11.
- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 12, stk. 11 e. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.

### Stk. 3

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

### Stk. 4

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:  
Alle medarbejdere kan vælge dette element.



## Til notater

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 12, stk. 11, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

## b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

**Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.



**Til notater**

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. stk. 1.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

- Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefri dag beregnet fra 1. maj 2007, jf. stk. 4a. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter stk. 4b for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1, 2a og 3 ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

---

## **§ 5 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 sønehelligdag, 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



## Til notater

---

**§ 8 Pension**

---

**Stk. 1**

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år, og som kan dokumentere at have mindst 9 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten. Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fylder 67 år.

Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.

Anciennitetskravet anses for opfyldt for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af arbejdsmarkedspension fra tidligere ansættelse. 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.



## Til notater

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. måned	Arbejdstager- bidrag kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. måned
1.7.2007	780,00	390,00	1.170,00
1.7.2008	820,00	410,00	1.230,00
1.7.2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft d. 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

**Stk. 3**

Pensionsordningen omfatter invalidepension, børnepension og pensionsydelse til efterladte. Når det samlede pensionsbidrag er 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller løbende alderspension med udbetaling til minimum det fyldte 80. år. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål.

Ordningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

For personer, der er fyldt 50 år ved oprettelsen, kan ordningen indeholde en kapitalpension eller ratepension efter eget valg.

Pensionsordningen for teknikere - omfattet af § 1, stk. 1 - er den af TL i PFA oprettede pensionsordning »Tekniker-Pension«. For medarbejdere omfattet af overenskomstens § 1, stk. 2 og 3 er pensionsordningen »HKI-Pension«.

Overenskomstparterne anbefaler, at disse pensionsordninger finder anvendelse for de af over-





## Til notater

- g. Det anbefales, at ordningen - ved dødsfald - indeholder en børnepension på 5 pct. af lønnen frem til barnets 21. år.
- h. Medarbejderen skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. Hvis de forsikrede fratræder deres stilling på virksomheden, skal de have ret til at fortsætte forsikringen på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.
- k. Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for »Tekniker-Pension/HKI-Pension« gældende.

Dokumentation for opfyldelse af kriterierne kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet indestår herfor.

De virksomheder, der vælger at opfylde pensionsforpligtelsen via »Tekniker-Pension/HKI-Pension«, er endelig frigjort ved indbetaling til disse ordninger.

Det samme er gældende ved indbetaling til Industriens Pension.

*Anm.*

*Se i øvrigt organisationsaftale om pension af 16.10.01.*

**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 engangssum 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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater****Stk. 8**

Der kan foretages skift af leverandør for firma-pensionsordninger, der træder i stedet for HKI- og Tekniker-Pension. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år, på baggrund af de hidtidige afgivne helbredsoplysninger.

Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

Ved skiftet skal der gives mulighed for - såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det - at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til HKI- eller Tekniker-Pension og fortsætte sin pensionsordning dér.

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 § 24.

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**§ 9 Arbejdstid**

---

**Stk. 1**

Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 5.

*Anm. (indsat ved overenskomstforhandlingerne år 2000)*

*Parterne er enige om, at der ved indsættelsen af ovenstående tekst i denne bestemmelse ikke sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.*

**Stk. 2**

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

**Stk. 3**

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

**Stk. 4**

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.



**Til notater**

etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i Industriens Overenskomst gældende regler herom. Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

**Stk. 7**

Der kan lokalt aftales flextid.  
For så vidt angår arbejdstid henvises til bilag 14, EU-direktiv om arbejdstid.

---

**§ 10 Deltidsbeskæftigelse**

---

**Stk. 1**

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes egentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale egentlige arbejdstid.

**Stk. 2**

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

**Stk. 3**

Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 11, som for øvrige medarbejdere.

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

Der henvises til bilag 19 EU-direktiv om deltidsarbejde.

**Til notater**

---

**§ 11 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 § 9 og § 10, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct.. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 pct.. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct..

**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.

**Stk. 5**

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.



**Til notater**

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

**Stk. 6**

Såfremt aftale om afspadsring træffes, afspadsres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet kan enten udbetales eller afspadsres.

Såfremt det aftales, at tillægget afspadsres, skal et 50 pct. tillæg afspadsres med 0,5 time og et 100 pct. tillæg afspadsres med 1 time.

---

**§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse samt barsel**

---

**I - Ferie**

**Stk. 1 Brudte måneder**

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer.

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

**Stk. 2 Ferie i hele uger**

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

Til notater

**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 22 optrykte aftale anvendes.

**Til notater**

- d. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
- e. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- f. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- g. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

**Stk. 6 Ferietillæg ved fratræden**

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

**Stk. 7 Feriekort**

Ved en medarbejders fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto efter bestemmelserne i pkt. a.-h.:

- a. En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.
- b. Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.
- c. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.
- d. Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.
- e. De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.
- f. Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede ferie-kort eller restferie-kort.

- g. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. I andre tilfælde attesteres efter reglerne for ferie-kort udstedt af Ferie-Konto.
- h. Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebæbeløb der svarer her-til. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferie-kort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

**Stk. 8 Garantiordningen**

Dansk Industri stiller sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

**Stk. 9 Manglende feriebetaling**

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse - på samme måde som arbejds-løn - inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven, jf. lovens § 4, stk. 3 og § 44.

## II - Frihed

### Til notater

### 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 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende 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 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.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

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 lønudgifterne fra Industriens Barselsfond.

*Anm.*

*Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.*

**IV - Barsel****Til notater****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). Tillige ydes løn under fravær pga. 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.

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

c. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8, dog max. kr. 125 pr. time.

For børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli eller senere gælder nedenstående regler.

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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



## Til notater

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time / 21.645 kr. pr. måned.

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

- d. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23.

*Anm.*

*Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 8 stk. 2.*

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

---

**§ 13 Ansættelsesbevis**

---

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af Dansk Industri og CO-industri udarbejdet ansættelsesbevis. Der henvises til bilag 13 EU-direktiv om ansættelsesbeviser samt bilag 21, Standard ansættelsesbevis for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

---

**§ 14 Afskedigelse**

---

**Stk. 1**

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til Hovedaftalens og Funktionærlovens bestemmelser. Der henvises til bilag 7, Afskedigelse af medarbejdere og bilag 15 EU-direktiv om varslingsm.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

**Stk. 2**

Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker i h.t. § 24, stk. 1, idet dog lokalforhandling skal være afsluttet inden for en frist af 10 arbejdsdage fra underretning om afskedigelsen. Mæglingssmøde i h.t. § 24, 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.

**Til notater**

I tilfælde hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens bilag nr. 8, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser - civilretlig behandling.

---

**§ 15 Opsigelsesvarsler**

---

**Stk. 1**

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.

**Stk. 2**

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. § 1, stk. 3:

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 § 14.

---

**§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter**

---

**Stk. 1**

For hver virksomhed - eller for hver geografisk adskilt filial/afdeling - kan der for hver af de i § 1, stk. 1, og § 1, stk. 2a, og § 1, stk. 2b, nævnte grupper på mere end 5 medarbejdere vælges en tillidsrepræsentant.

I virksomheder med mindre end 6 medarbejdere i den enkelte gruppe kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater****Stk. 2**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed. Elever er ikke valgbare.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 6, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

**Stk. 3**

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 4 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 23 stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet nedennævnte 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 opsige aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

**Stk. 4**

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

**Stk. 5**

Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med mindre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

**Stk. 6**

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Dansk Industri.

Meddelelsen til Dansk Industri skal ske hurtigst muligt og senest 10 arbejdsdage efter valget.

**Stk. 7**

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 10 arbejdsdage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed afgøres i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

**Stk. 8**

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

---

**§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant**

---

**Stk. 1**

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

**Stk. 2**

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for de-

res respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

**Stk. 3**

På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fellestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

---

**§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse**

---

**Stk. 1**

CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Dansk Industri giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

**Stk. 2**

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

---

**§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver**

---

**Stk. 1**

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

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Til notater****Stk. 2**

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under CO-industri over for ledelsen.

**Stk. 3**

Det anbefales, at virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om forestående ansættelser og afskedigelser.

**Stk. 4**

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

**Stk. 5**

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne forhandlet med ledelsen. Hvis medarbejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

**Stk. 6**

Berører en konkret sag en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør vedkommende selv forelægge klager eller henstillinger over for ledelsen.

**Stk. 7**

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

---

**§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

---

Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Funktionæroverenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

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

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

**Til notater**

For CO-fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

---

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

---

**Stk. 1**

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant 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 tvingende årsager til at opsi en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis 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 situa-

tioner regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

### **Stk. 3**

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsesberettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Den fagretlige behandling bør fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

### **Stk. 4**

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, skal arbejdsgiveren - ud over lønnen i opsigelsesperioden - betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Tillidsrepræsentanten kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

### **Stk. 5**

For:

1. sikkerhedsrepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og
3. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter

gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte.

**Til notater**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Til notater**

**Stk. 6**

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 6, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen.

---

**§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

---

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis vedkommende opfylder betingelserne i § 16, stk. 2.

---

**§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.**

---

**Stk. 1**

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

**Stk. 2**

Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

**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



**Til notater****Stk. 7**

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12, stk. 10-11, 16, 17, 21, 24, 25 og 27 samt bilag 14, Arbejdstid og bilag 16, Børn og unge. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

---

**§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter**


---

**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. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for Dansk Industri. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

## 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 § 23 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 23 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.

## Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Til notater**

- 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 mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- g. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

**Stk. 3 Organisationsmøde**

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.  
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.



## Til notater

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 rettidigt 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 proceskrifterne, 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.

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.

#### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

- 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 Afskedelsesnævnet 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 ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
- b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstrådet, kan uoverens-

stemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingbegæring.

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

### **Stk. 7 Afskedigelsessager**

Med hensyn til behandlingen af afskedigelsessager henvises til § 14 og bilag 8 – Protokollat om fagretlig behandling.

### **Stk. 8 Arbejdsuro**

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Industri eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Dansk Industri eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (Opfølgingsmøder) - så vidt muligt på virksomheden.

*Anm.*

*Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Funktionæroverenskomst.*

### **Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Til notater

---

**§ 25 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**

Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant





**Til notater****Stk. 5**

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

**Stk. 6**

Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i mindst 3 år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

**Stk. 7**

- a. Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009. De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

**Til notater**

- b. Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.
- c. Virksomheder, som
- har uddannelsesudvalg og
  - har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst,
- kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond.

---

## § 26 Uddannelsesfonde

---

**Stk. 1.**

Til DA-LO uddannelsesfonden betaler arbejdsgiveren 28,5 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra 1. januar 2008 forhøjes beløbet til 31 øre pr. time.

**Stk. 2.**

Til Industriens Uddannelsesfond indbetaler arbejdsgiveren 10 øre pr. præsteret arbejdstime. Industriens Uddannelsesfond ændrer navn til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, og finansierer fra 1. oktober 2007, udover de hidtidige aktiviteter, også aktiviteter angivet i Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i industriens virksomheder og vederlag jf. bestemmelserne i § 20.

**Til notater**

Pr. 1. juli 2007 forhøjes bidraget til 30 øre pr. præsteret arbejdstime.  
Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

**Stk. 3.**

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

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

**Stk. 4.**

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

*Anm.*

*Der henvises til Protokollat om uddannelsesfonde i Organisationsaftalerne.*

## Til notater

**§ 27 Samarbejde**

Til formidling af et godt samarbejde mellem virksomheden og medarbejderne bør der være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og medarbejdernes situation. Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Information er nødvendig for, at medarbejderne aktivt kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdsituation. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Såvel ledelse som medarbejdere er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

**§ 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter**

Under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og timelønnede medarbejdere udfører medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er medarbejderne dog pligtige at være behjælpelige med at redde disse værdier.

## Til notater

---

**§ 29 Overenskomstens varighed**

---

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2007 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2010.

## Til notater

# Bilag 1

## Protokollat om 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 pct. 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 pct.-reglen på dette område er opfyldt.

### Administration m.v. vedrørende 50 pct.-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 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.



**Til notater**

- 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 førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet 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.



## Til notater

**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 hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

**5. Forståelsen af 50 pct.-reglen****A. Hvornår skal reglen være opfyldt**

Beregningsen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i Dansk Industri.

**B. Hvilke medarbejdere medregnes**

- a. Kun ansatte i handels- og kontorfaget tæller med. (Overenskomstens § 1, stk. 2, eller § 1, stk. 3).
- b. Medarbejdere, der er omfattet af den ovenfor i pkt. 4, overenskomstens virkeområde, litra b nævnte gruppe, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvoglede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

**Til notater**

- Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.
- f. Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.
  - g. Ekstrahjælp, der ikke er beskæftiget ud over 3 måneder, medregnes ikke.
  - h. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
  - i. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
  - j. Repræsentanter medregnes ikke.

**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.



## Bilag 2

Til notater

---

### Protokollat om overenskomstens dækningsområde

---

#### Automobilforhandlere

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at Industriens Funktionæroverenskomst ikke omfatter medarbejdere hos automobilforhandlere, hvis opgaver primært består i forhandlinger om og indgåelse af aftaler om køb og salg af automobiler samt varetagelse af de hertil knyttede administrative opgaver.

#### Medarbejdere ansat i butiksudsalg

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at for medarbejdere beskæftiget i butiksudsalg gælder, foruden den mellem parterne gældende Industriens Funktionæroverenskomst, de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, mindstebetaling for unge under 18 år og mindstebetaling i henhold til Landsoverenskomst mellem DH&S og HK for butiksansatte.

Såfremt Landsoverenskomsten mellem DH&S og HK bortfalder på grund af konflikt, omfattes butiksansatte medarbejdere på Dansk Industris medlemsvirksomheder fortsat og indtil ny overenskomst indgås mellem/omfattende konfliktens parter af de indtil konfliktens start gældende bestemmelser, jf. ovenfor.



## Til notater

**Bilag 3****Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever**

1. Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller praktiksted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller praktiksted.
2. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.
3. I Erhvervsuddannelsesloven omtales frit skolevalg.  
I de tilfælde, hvor virksomheden foranlediger eleven placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler arbejdsgiveren de til transporten forbundne omkostninger.
4. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

## Til notater

- \_\_\_\_\_ 5. Ved offentlig befording ydes godtgørelse  
 \_\_\_\_\_ for faktisk afholdte udgifter. Befordringen  
 \_\_\_\_\_ skal efter forudgående godkendelse af ar-  
 \_\_\_\_\_ bejdsgiveren foretages på den efter de sted-  
 \_\_\_\_\_ lige forhold billigste og mest hensigtsmæs-  
 \_\_\_\_\_ sige måde, og der skal, hvor dette er muligt,  
 \_\_\_\_\_ anvendes abonnementskort, klippekort eller  
 \_\_\_\_\_ lignende.
- \_\_\_\_\_ 6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4,  
 \_\_\_\_\_ ydes en befordringsgodtgørelse pr.

\_\_\_\_\_ 1.3.2007                      kr. 0,86

\_\_\_\_\_ 1.3.2008                      kr. 0,89

\_\_\_\_\_ 1.3.2009                      kr. 0,92

\_\_\_\_\_ pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20  
 \_\_\_\_\_ km eller derover.

- \_\_\_\_\_ 7. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af  
 \_\_\_\_\_ befordringsudgifter for rejsen til og fra ind-  
 \_\_\_\_\_ kvarteringsstedet og rejsen mellem dette og  
 \_\_\_\_\_ den sædvanlige bopæl i forbindelse med  
 \_\_\_\_\_ weekend, påske- og juleferie, såfremt af-  
 \_\_\_\_\_ standsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Be-  
 \_\_\_\_\_ stemmelserne vedrørende befordringsgodt-  
 \_\_\_\_\_ gørelse finder tilsvarende anvendelse efter  
 \_\_\_\_\_ dette stykke.
- \_\_\_\_\_ 8. Er befordring mellem flere undervisningsaf-  
 \_\_\_\_\_ delinger af en skole nødvendig inden for  
 \_\_\_\_\_ samme dag, ydes der godtgørelse uanset be-  
 \_\_\_\_\_ tingelserne 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 arbejdsgiveres 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**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Til notater

## Bilag 4

---

### Protokollat om udstationering af elever/praktikanter

---

Ved udstationering af elever/praktikanter i udlandet som led i uddannelsen er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig. Virksomheden dækker evt. lønforskel op til den aftalte løn samt nødvendige udgifter i forbindelse med flytning og rejser.

## Bilag 5

Til notater

---

### Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende

---

Overenskomstparterne anbefaler, 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.industriensuddannelser.dk](http://www.industriensuddannelser.dk)

Til notater

## Bilag 6

---

### Protokollat om barselsfond

---

For at udligne udgifterne til barselsordningen mellem industriens virksomheder og brancher opretter Dansk Industri Industriens Barselsfond. Dansk Industri kan indgå en aftale med Industri-Pension Holding A/S om at administrere Industriens Barselsfond.

Industriens Barselsfond modtager et af Dansk Industri fastsat bidrag, hvis størrelse fastsættes under hensyn til de forventede udgifter ved ordningen. Bidragsbetalingen påhviler virksomhederne og er en del af nærværende overenskomst. Industriens Barselsfond refunderer arbejdsgiverne for deres udgifter til den ovenfor anførte ordning med løn under barsel.

## Bilag 7

Til notater

---

### **Protokollat om afskedigelse af medarbejdere**

---

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse fra medarbejdere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer medarbejderens muligheder for at opnå ny beskæftigelse. Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale, at virksomhederne imødekommer opsagte medarbejders eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Til notater

## Bilag 8

---

### **Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser - civilretlig behandling**

---

Såfremt der fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingssmøde jf. § 24 / § 14, er parterne enige om, at Dansk Industri orienteres, forinden lønmodtagerparten beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

Dansk Industri kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved et organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted i h.t. § 24, stk. 3 / § 14.

## Til notater

## Bilag 9

### Protokollat om 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.)



## Bilag 10

Til notater

---

### Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

---

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale om tele-, distance- og hjemmearbejde.

Parterne er enige om, at nærværende aftale implementerer rammeaftalen om telearbejde indgået den 16. juli 2002 af UNICE, ETUC, UEAPME og CEEP.

Parterne er enige om, at nærværende aftale erstatter tidligere protokollat nr. 10 i Industriens Funktionæroverenskomst.

#### 1. Anvendelsesområde og definitioner

Denne aftale finder anvendelse på tele-, distance- og hjemmearbejde, hvilket vil sige arbejde, der foregår uden for arbejdsgiverens primære eller sekundære forretningssted, og som samtidig ikke falder ind under de bestemmelser, som er fastsat i overenskomsten om ude- og rejsearbejde.

Ved ”telearbejde” forstås der herudover: Arbejde, der udføres og/eller tilrettelægges under anvendelse af informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted.



**Til notater**

Ved distance- og hjemmearbejde forstås der herudover:

Arbejde der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden at der gøres brug af informationsteknologiske hjælpemidler.

**2. Frivillighed**

Tele-, distance- og hjemmearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Tele-, distance- og hjemmearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens oprindelige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

Aftaler om tele-, distance- og hjemmearbejde indgås skriftligt og under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som er fastsat i overenskomsten.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde ændres ved en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller ved en lokalaftale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted,

hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, efter anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaf-tale.

Såfremt en arbejdstager afviser at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde, udgør dette ikke i sig selv en grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør eller ændre vedkommendes arbejds-betingelser og vilkår.

Tillidsrepræsentanten(erne) skal i overensstem-melse med overenskomstens bestemmelser herom holdes bedst muligt orienteret om afskedigelser af tele-, distance- og hjemmemedarbejdere.

### **3. Arbejds- og ansættelsesvilkår**

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, di-stance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfat-tet af nærværende overenskomst samt de relevan-te lokalaf-taler og kutymer m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat. Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig rele-vans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

#### **Kollektive rettigheder**

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren dri-ver sin virksomhed, hvorfor der ikke må opstilles nogen hindringer for disse medarbejders kom-munikation med de på den konkrete virksomhed valgte medarbejderrepræsentanter, herunder til-

#### **Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

\_\_\_\_\_ lidsrepræsentanten(erne), sikkerhedsrepræsentan-  
\_\_\_\_\_ ten(erne) m.v.

\_\_\_\_\_ Således skal det i tele-, distance- eller hjemme-  
\_\_\_\_\_ medarbejderens ansættelsesaftale fastlægges,  
\_\_\_\_\_ hvilken af arbejdsgiverens eventuelle flere virk-  
\_\_\_\_\_ somheder medarbejderen er tilknyttet, for at den-  
\_\_\_\_\_ ne kan udøve ovennævnte rettigheder.

\_\_\_\_\_ Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er bå-  
\_\_\_\_\_ de valgbare og har valgt ved valg af tillidsre-  
\_\_\_\_\_ præsentant(er), sikkerhedsrepræsentant(er) og  
\_\_\_\_\_ medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v.  
\_\_\_\_\_ efter såvel kollektiv overenskomst og/eller prak-  
\_\_\_\_\_ sis som dansk og international lovgivning.

\_\_\_\_\_ Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere skal  
\_\_\_\_\_ tælles med i enhver sammenhæng, hvor der i kol-  
\_\_\_\_\_ lektiv overenskomst og/eller praksis samt dansk  
\_\_\_\_\_ og international lovgivning er fastsat antalsmæs-  
\_\_\_\_\_ sige tærskler, som en betingelse for at etablere  
\_\_\_\_\_ organer med medarbejderrepræsentation.

\_\_\_\_\_ **Fastlæggelse af arbejdstiden**

\_\_\_\_\_ Arbejdstiden for tele-, distance- eller hjemme-  
\_\_\_\_\_ medarbejdere kan efter aftale fastlægges af enten  
\_\_\_\_\_ virksomheden og/eller medarbejderen selv.

\_\_\_\_\_ I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid fast-  
\_\_\_\_\_ lægges af virksomheden til udførelse inden for et  
\_\_\_\_\_ bestemt tidsrum, finder overenskomstens almin-  
\_\_\_\_\_ delige regler om arbejdstidens placering, overar-  
\_\_\_\_\_ bejde m.v., herunder tillægsbetalinger, anvendel-  
\_\_\_\_\_ se.



**Til notater****Uddannelse**

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have passende uddannelse i anvendelsen af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de særlige forhold, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdsleder samt vedkommendes nærmeste kolleger kan også have brug for undervisning i denne form for arbejde og dets tilrettelæggelse.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige medarbejdere i arbejdsgiverens virksomhed og er underlagt de samme evalueringspolitikker som disse andre medarbejdere.

**Møder og information**

Arbejdsgiveren skal sikre, at der træffes foranstaltninger med henblik på at forhindre, at tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere bliver isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, f.eks. ved at give vedkommende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.

**4. Udstyr**

Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge tele-, distance- og hjemmemedarbejdere udgifter ved etablering og drift samt vedligeholdelse af tele-, distance- og hjemmearbejdspladsen.



**Til notater****5. Databeskyttelse**

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som tele-, distance- og hjemmemedarbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse. Det er tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ansvar at efterleve disse regler.

Arbejdsgiveren skal især informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om:

- enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af it-udstyr eller redskaber som f.eks. internet, og
- sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

**6. Privatlivets fred**

Arbejdsgiveren skal respektere tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.

Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler.

**7. Sikkerhed og sundhed**

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af tele-, distance- og hjemmemedarbejderens sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om virksomhedens politik angående sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har pligt til at følge denne sikkerhedspolitik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterleves, skal arbejdsgiveren, arbejdstagernes repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdssted inden for rammerne af national lovgivning og kollektive aftaler. Hvis tele-, distance- og hjemmemedarbejderen arbejder i sit eget hjem, er en sådan adgang betinget af forudgående varsel samt vedkommendes accept. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.

**8. Ikrafttrædelse**

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

**Til notater**


---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



**Til notater**

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af protokollatet skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

*Anm.: Parterne er enige om, at protokollatet kan fraviges ved lokalaftale i overensstemmelse med bestemmelserne herom i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Sådanne aftaler skal, hvad enten de er indgået forud for protokollatets ikrafttræden eller efterfølgende, i det hele respektere protokollatets indhold.*

København den

2005

For Dansk Industri

For CO-industri

# Bilag 11

## Til notater

---

### **Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter.**

---

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af rådsdirektiv nr. 2002/15/EF om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

#### **Art. 1. Formål**

Formålet med denne aftale er at fastsætte regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter, for at forbedre beskyttelsen af sikkerheden og sundheden for disse medarbejdere samt forbedre færdselssikkerheden og tilnærme konkurrencevilkårene yderligere til hinanden.

#### **Art. 2. Anvendelsesområde**

Aftalen gælder for alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst og som deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 eller AETR-overenskomsten.

For undtagne vejtransportaktiviteter, se (EØF) nr. 3820/85, artikel 4.

**Til notater**

I det omfang nærværende organisationsaftale indeholder mere specifikke bestemmelser vedrørende mobile medarbejdere inden for vejtransport, har den forrang i forhold til de relevante forskrifter i direktiv 93/104/EF, som er implementeret i nærværende overenskomst ved bilag 10.

**Art. 3. Definitioner**

I denne aftale forstås ved:

**a. arbejdstid:**

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver, dvs. den tid, der medgår til alle vejtransportaktiviteter og de perioder, som efter overenskomsten betragtes som arbejdstid, herunder f.eks. ventetid i forbindelse med af- og pålæsning.

Pauser, jf. artikel 5, hviletid, jf. artikel 6, samt rådighedstid, jf. punkt b. i nærværende artikel, medregnes ikke til arbejdstiden, medmindre andet er aftalt.

**b. rådighedstid:**

Andre tidsrum end pauser og hviletid, hvor den mobile medarbejder ikke skal forblive på sin arbejdsplads, men skal være parat til at påtage sig eller genoptage kørslen eller udføre arbejdsopgaver ved en anmodning herom. Rådighedstid omfatter navnlig de tidsrum, hvor den mobile medarbejder ledsager et køretøj, der transporteres med færge eller tog, samt ventetid ved grænserne og ventetid, der skyldes kørselsforbud.

**Til notater**

For at et tidsrum kan betragtes som rådighedstid, er det en betingelse, at den mobile medarbejder på forhånd har kendskab til placeringen af disse tidsrum og den forventede varighed heraf inden udkørsel eller umiddelbart inden det tidspunkt, hvor den pågældende periode faktisk begynder.

For mobile medarbejdere, der kører i hold, er den tid, der under kørslen tilbringes ved siden af føreren eller i køje, rådighedstid.

**c. arbejdsplads:**

- det sted, hvor det primære forretningssted for den virksomhed, som medarbejderen udfører mobile vejtransportaktiviteter for, er beliggende, herunder virksomhedens sekundære forretningssteder, uanset om de har samme adresse som hovedsædet eller det primære forretningssted,
- det køretøj, som den medarbejder, der udfører mobile vejtransporter bruger, når vedkommende udfører sit arbejde, og
- ethvert andet sted, hvor de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelsen af en transport, foregår

**d. mobil medarbejder:**

en medarbejder, som er en del af det kørende personale, herunder lærlinge og praktikanter, og som beskæftiges af en virksomhed, der for fremmed eller egen regning udfører personbefordring ad vej eller vejgodstransport.

**Til notater**

**e. person, der udfører mobile vejtransportaktiviteter:**

enhver mobil medarbejder eller selvstændig chauffør, der udfører sådanne aktiviteter.

**f. uge:**

perioden mellem mandag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00.

**g. natperiode:**

tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

**h. natarbejde:**

alt arbejde, som udføres i natperioden.

**Art. 4. Maksimal ugentlig arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer. Dog kan den maksimale ugentlige arbejdstid udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6 måneders periode.

Hvis den mobile medarbejder udfører arbejde for mere end én arbejdsgiver, medregnes det arbejde, der er udført for andre arbejdsgivere ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

Såfremt den mobile medarbejder udfører arbejde for andre arbejdsgivere, skal arbejdsgiveren skriftligt anmode den mobile medarbejder om at aflægge regnskab for arbejde udført for andre arbejdsgivere. Aflæggelsen af regnskabet foretages skriftligt.



**Til notater**

**Art. 8. Ikrafttrædelse**

Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af organisationsaftalen skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

København den    maj 2005

For Dansk Industri

For CO-industri





## Til notater

**Bilag 13****EU-direktiv om ansættelsesbeviser**

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.  
Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde samme oplysninger, som fremhævet i ansættelsesaftalen optrykt som bilag 21 i nærværende overenskomst.
2. Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen ud over de i stk. 1 omtalte oplysninger skriftligt have meddelelse om:
  - a. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
  - b. den valuta, som lønnen udbetales i,
  - c. i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
  - d. i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet,
  - e. om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikkerhed i forbindelse med udstationering.

**Til notater**

3. Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger, jf. stk. 1 og stk. 2, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlige oplysninger herom.

Dette gælder dog ikke, hvis ændringen sker som følge af ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsregulerede bestemmelser eller overenskomst, der er henvist til.

4. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Industri. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Dansk Industri, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler. Arbejdsgiveren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.



## Til notater

**Bilag 14****EU-direktiv om arbejdstid**

Grundlaget for dette protokollat er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Nærværende protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomtparterne forstår ved:  
Artikel nr. og titel

**2.1 Arbejdstid**

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.  
Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

**2.2 Hviletid**

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.  
Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.  
Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.  
Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

**Til notater****2.3 Natperiode**

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed. Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

**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.

**Til notater****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.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn. Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

**4. Pauser**

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

**5. Ugentlig hviletid**

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

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

Til notater

**6. Maksimal ugentlig arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

**7. Ferie**

Er dækket af den eksisterende ferielov og nærværende overenskomst.

**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.

## Til notater

**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 Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

**13. Arbejdsrytme**

Er dækket af Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

**14. Specifikke bestemmelser**

Medarbejdere, omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.





## Til notater

**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.

**Stk. 3.**

Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

**Stk. 4.**

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.
2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

**Stk. 5.**

§§ 8 og 10 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

**Til notater****Stk. 6.**

Bestemmelserne i § 6 stk. 2 og i § 7 om pligt til at give Beskæftigelsesregionen meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre Beskæftigelsesregionen anmoder om meddelelse.

**§ 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.

**Til notater****§ 4.**

Bekendtgørelse nr. 969 af 21. september 2006 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.****§ 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.

**Til notater****§ 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.
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 Beskæftigelsesregionen.



**Til notater****Stk. 5.**

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Beskæftigelsesregionen. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

**§ 8.****Stk. 1.**

Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7 stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til Beskæftigelsesregionen.

**Stk. 2.**

Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, 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 Beskæftigelsesregionen.

**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.

**Til notater****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 Beskæftigelsesregionen 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 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse for den enkelte lønmodtager, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, et beløb, der svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

**Straffebestemmelser**  
**§ 11.****Stk. 1.**

Ved eventuel idømmelse af bod for virksomheders overtrædelse af bestemmelserne i §§ 5, 6 og 7 skal Arbejdsretten tage udgangspunkt i den ved de almindelige domstole udviklede praksis på området.



**Til notater**

**Stk. 2.**

Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bodsansvar.

**Stk. 3.**

Der kan i forbindelse med sager om overtrædelse af aftalens bestemmelser ikke pålægges organisationsansvar.

**§ 12.**

I sager om overtrædelser af denne aftale kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om afskedigelser i større omfang, ikke har givet arbejdsgiveren den nødvendige information.

## Til notater

## Bilag 16

### EU-direktiv om 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 Arbejds miljølovens 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 Arbejds miljøloven 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.

## Til notater

- 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.
- d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
- e.+f. Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid.

**Art. 4 Forbud mod børnearbejde**

**Stk. 1** Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervsmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.

**Stk. 2a** Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlingeuddannelse eller praktikordning.

**Stk. 2b** Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

**Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter**

Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

## Til notater

**Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser****Stk. 1** Implementeres via lovgivning.**Stk. 2** Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller 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.

## Til notater

\_\_\_\_\_ **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 obliga-  
\_\_\_\_\_ to-riske skoleperioder som arbejdstid.

\_\_\_\_\_ **Stk. 4** For unge, som er ansat af flere arbejds-  
\_\_\_\_\_ givere, 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 Arbejdsmiljøloven med  
\_\_\_\_\_ tilhørende bekendtgørelser.

\_\_\_\_\_ **Art. 10 Hviletid**

\_\_\_\_\_ **Stk. 1** For så vidt angår 15-17-årige henvises  
\_\_\_\_\_ til de til enhver tid gældende regler i  
\_\_\_\_\_ Arbejdsmiljøloven med tilhørende be-  
\_\_\_\_\_ kendtgørelser.

\_\_\_\_\_ Børn skal dog for hver periode på 24  
\_\_\_\_\_ timer have en sammenhængende hvile-  
\_\_\_\_\_ periode 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 sammen-  
\_\_\_\_\_ hæng. Denne hvileperiode kan nedsæt-  
\_\_\_\_\_ tes til 36 timer, hvis det af tekniske eller  
\_\_\_\_\_ organisatoriske grunde er berettiget.  
\_\_\_\_\_ Hvileperioden omfatter i princippet  
\_\_\_\_\_ søndagen.

## Til notater

**Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)**

Implementeres via lovgivning.

**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 tildeles 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.



## Til notater

## Bilag 17

### **EU-direktiv om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark**

#### **Afsnit A**

Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. Dansk Industris medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau,



**Til notater**

ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

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

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 løn-niveauet 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 arbejdstage-re 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.

**Til notater**

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Funktionæroverenskomsten dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Funktionæroverenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.
2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, Afsnit B, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats Afsnit A og overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Til notater

**Bilag 18**

---

**EU-direktiv om 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 kutymer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.



## Til notater

**Bilag 19****EU-direktiv om 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**

---

---

---

---

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,
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-







## Til notater

## Bilag 20

### EU-direktiv om 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.

## Til notater

**§ 2. Anvendelsesområde**

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

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

**§ 3. Definitioner**

I denne aftale forstås ved:

1. ”en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. ”en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.



## Til notater

**§ 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. Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

**§ 7. Information og høring**

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskomster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere om tidsbegrænset ansættelse.

**Til notater****§ 8. Afsluttende bestemmelser**

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster. Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

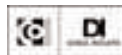
Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 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 21

## Ansættelsesbevis

### Ansættelsesbevis for funktionærer



#### 1. Parter

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

og

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

Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

#### 2. Arbejdssted

--

#### 3. Titel

--

(i det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne).

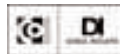
#### 4. Tiltrædelsesdato

Fra den: _____
Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den: _____

#### 5. Overenskomst

For ansættelsen gælder følgende overenskomst:

- Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem Dansk Industri og CO-industri (skal afkrydses, såfremt medarbejderen er teknisk funktionær, jf. overenskomstens § 1, stk. 1 – eller medarbejderen er handels- og kontorfunktionær eller laborant, jf. § 1, stk. 2 og forudsat overenskomsten er sat i kraft for det på gældende kontor/handels- eller laborantområde – eller overenskomsten er aftalt mellem parterne)
- Anden overenskomst, lokal overenskomst eller særoverenskomst indgået mellem \_\_\_\_\_
- Ingen overenskomst



### 6. Løn

Lønnen er fastsat til \_\_\_\_\_ kr. pr. måned og indsættes på medarbejderens bankkonto sidste bankdag i hver måned.

### 7. Andre løndelev

Om andre løndelev er truffet følgende aftale:

### 8. Overarbejde

Om overarbejde er følgende aftalt:

### 9. Pension

Om pension er følgende aftalt:

### 10. Arbejdstid

Den normale ugentlige arbejdstid (ekskl. frokostpause) er aftalt til: \_\_\_\_\_ timer.

### 11. Prøvetid

- For ansættelsen aftales ikke prøvetid  
 eller  
 For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden.

### 12. Opsigelse ved sygdom

- Det aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt.  
 eller  
 Der er ikke aftalt særlige regler for opsigelse ved sygdom.

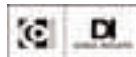
### 13. Ordens- og arbejdsbestemmelser

Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser samt evt. lokalaftaler, som medarbejderen er blevet gjort bekendt med.

### 14. Tavshedspligt

Medarbejderen har pligt til, såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse, at iagttage ubetinget tavshed om selskabets forhold, og hvad medarbejderen i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab. Der henvises endvidere til markedsføringslovens § 10.





**15. Funktionær- og ferielov**

I øvrigt gælder Ferielovens bestemmelser om ferie samt Funktionærloven, som bl.a. indeholder regler om opsigelsesvarsler.

**16. Øvrige forhold**

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

For virksomheden

\_\_\_\_\_

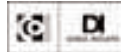
Medarbejderens underskrift

# Bilag 22

## Ferieoverførselsaftale

### Aftale om ferieoverførsel

I henhold til Industriens Overenskomster



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

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	TIL.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 af 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

Til notater

## Bilag 23

---

### Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000

---

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Parterne er enige om følgende:

- At de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning parternes overenskomster indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn,
- at organisationsaftalen implementere nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

#### § 1. Formål

Formålet med denne aftale er, at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

## Til notater

## § 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af de overenskomster, som er indgået mellem Dansk Industri og CO-industri.

## § 3. Ligebehandling

Parterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

### Stk. 2

Parterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

A) Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

B) Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssigt og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6

**Til notater**

\_\_\_\_\_ med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ C) Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ D) Instruks om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.  
\_\_\_\_\_

**§ 4. Særligt vedrørende handicap**

\_\_\_\_\_ Der er mellem parterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, med mindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**Til notater**

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknnyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

**§ 6. Bevisbyrde**

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

**§ 7. Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i følgeloven jf. nærværende aftales § 8.





**Til notater**

**§ 9. Afsluttende bemærkninger**

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

København, den 2. oktober 2004

For Dansk Industri

For CO-industri



## Stikordsregister

### Stikordsregister

#### A

Afdelingsrepræsentant .....	57
Aflønning,	
- misforhold .....	13
- tillidsrepræsentanter .....	52
Afskedigelse .....	44
- kontraopsigelse .....	86
- tvingende årsager, tillidsrepræsentant .....	53
- urimelig .....	44
- varsling ved større afskedigelser .....	44,115
Afspadsering, overarbejde .....	32
Aftaler, lokale .....	55
Alder og handicap, EU-direktiv .....	153
Almen kvalificering .....	66
Ansatte i butiksudsalg .....	78
Ansættelsesbevis .....	44,107,146
Ansættelse, tidsbegrænset .....	141
Ansættelsesregler .....	44
Arbejdsevne, nedsat .....	22
Arbejdskonflikter, overenskomstmæssige .....	70
Arbejdstid .....	31
- børn og ung .....	125
- daglig .....	31
- EU-arbejdstidsdirektiv .....	110
- flex .....	33
- forkortet .....	31,33
- forskudt .....	31
- holddrift .....	31
- lægning .....	31
- normal .....	31
- udvidelse af normal .....	32
- ugentlig .....	31

## Til notater

- varierende .....	32
- weekendarbejde .....	32,33
Arbejdsuro .....	64
Autoforhandlere .....	78

**B**

Barselsfond.....	85
Barselsorlov .....	42
- pensionsbidrag .....	25
Barns sygdom .....	40
Barns hospitalsindlæggelse .....	41
Befordringsgodtgørelse, elever .....	80
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte ....	54
Brudte måneder .....	35
Butiksudsalg, ansat i.....	78
Byggetekniker .....	9
Bygningskonstruktør .....	9
Børn og unge .....	125
Børns sygdom .....	35,40

**C**

Civilretlig behandling .....	87
CO-fællestillidsrepræsentant .....	49

**D**

Daglig arbejdstid .....	31
Databeskyttelse .....	97
Datamatiker .....	9
Datanom .....	9
Deltidsbeskæftigelse .....	33,34,136
Digitale medier, uddannelse inden for .....	79
Distancearbejde .....	90

**E**

Edb-arbejde .....	9
Edb-assistent .....	9
Edb-uddannelse .....	9

## Til notater

_____	Efteruddannelse .....	65
_____	Eksporttekniker .....	9
_____	Elektroniktekniker .....	9
_____	Elever, udstationering .....	83
_____	Erstatning, manglende varsel .....	73
_____	Europæiske samarbejdsudvalg	
_____	- medlemmer af .....	54
_____	<b>F</b>	
_____	Faglig voldgift .....	60
_____	Faglige tillidshverv, frihed til .....	106
_____	Fagretlig behandling .....	57
_____	Ferie .....	35
_____	- elever .....	36
_____	- overførsel af .....	36,149
_____	- raskmelding - kollektiv ferielukning .....	36
_____	Feriefridage .....	40
_____	Feriegodtgørelse,	
_____	- brudte måneder .....	35
_____	- garanti .....	39
_____	FerieKonto .....	39
_____	Feriekort .....	37
_____	Firmapensionsordning, protokollering .....	27,150
_____	Flex tid .....	30
_____	Force majeure, familiemæssige årsager .....	134
_____	Fordeling, arbejdstiden .....	22
_____	Forhandlingsmøde .....	63
_____	Forskudt arbejdstid .....	31
_____	Forældreorlov, direktivet .....	134
_____	- udvidelse af perioden .....	42
_____	Fridage .....	40
_____	- 24. december .....	40
_____	- feriefridag .....	40
_____	Frihed	
_____	- efteruddannelse .....	65
_____	- faglige tillidshverv .....	106
_____	- familiemæssige årsager .....	134

## Til notater

Fritimer, opsparing .....	32
Fritvalgs lønkonto .....	17,18,19,20
Funktionærlov .....	8,44
Fædreorlov .....	42
Fællestillidsrepræsentant .....	49

**H**

50 pct.-reglen .....	10,12,72
Handels- og kontorarbejde .....	9
Handels- og kontoruddannelse .....	9
Helbreds kontrol .....	113
Hjemmearbejde .....	90
HKI-Pension.....	25,28,29
Hospitalsindlæggelse - børn .....	41
Hovedaftalen .....	44
Hverdage, arbejdsfrie .....	34

**I**

Indeståelseserklæring .....	27
Informatikassistent .....	9
Industriens Uddannelsesfond .....	67

**K**

Kemotekniker .....	9
Kompetenceudvikling .....	65,88
Kompetenceudviklingsfond .....	67,68
Konfliktløsningsmøde .....	64
Kontorbetjent .....	10
Kutymer .....	55
Køretøj, benyttelse eget .....	81

**L**

Laborant .....	10
Laborantstuderende, praktikaftale .....	84
Laboratoriefunktionær .....	10
Laboratorietekniker .....	10
Levnedsmiddeltekniker .....	9

## Til notater

_____	Lokalaftaler, indgåelse/opsigelse .....	55
_____	Lokale forhandlinger .....	47,55,57,58
_____	Lægning af arbejdstiden .....	31,32
_____	Læring-på-jobbet .....	65
_____	Løn, brudte måneder .....	21
_____	Lønforhandling, begrænsning .....	13
_____	Lønforhold .....	13
_____	- elever .....	15,16,17
_____	- udenlandske medarbejdere .....	131
_____	Lønkonto, fritvalgsordning .....	17
_____	Løn, misforhold .....	13
_____	- nedsat .....	22
_____	Lønspredning .....	13
_____	Lønssystemer - Plusløn .....	14
_____	Lønssystemer - supplerende .....	14
_____	<b>M</b>	
_____	Maskintekniker .....	9
_____	Medlemmer Europæiske Samarbejdsudvalg ..	54
_____	Miljøtekniker .....	10
_____	Misforhold, aflønning .....	13
_____	Mobile vejtransporter .....	100
_____	Motorkøretøj, eget .....	50
_____	Mæglingsmøde .....	58
_____	Måletekniker .....	9
_____	<b>N</b>	
_____	Nedsat arbejdsevne .....	22
_____	Normal arbejdstid .....	31,32
_____	Nyoptagne virksomheder .....	11
_____	<b>O</b>	
_____	Opfølgingsmøde .....	64
_____	Ophør, tillidsrepræsentantstilling .....	55
_____	Oplysninger om valgte repræsentanter .....	48
_____	Opsigelse,	
_____	- kutymer .....	55

## Til notater

- lokalaftaler .....	55	_____
- reglementer .....	55	_____
- tillidsrepræsentant .....	53	_____
Opsigelsesregler .....	44	_____
Opsigelsesvarsler .....	45	_____
Opsparing, fritimer .....	24	_____
Optrapning, pensionsbidrag .....	12	_____
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft .....	131	_____
Organisationsmøde .....	59	_____
Organisationsudvalgsmøde .....	63	_____
Orientering, ansættelser/afskedigelser .....	51	_____
Overarbejde .....	34	_____
- afspadsering .....	35	_____
- betaling .....	34, 35	_____
Overenskomstens		_____
- dækningsområde .....	9,10,75,78	_____
- varighed .....	71	_____
Overenskomstmæssige arbejdskonflikter .....	70	_____
Overførsel af ferie .....	36,149	_____
		_____
		_____
<b>P</b>		_____
Pensionsordning .....	23	_____
- bidrag .....	24	_____
- nyoptagne virksomheder .....	11,12	_____
- tiltrædelser .....	150	_____
Piccoline .....	10	_____
Piccolo .....	10	_____
Plenarmøde .....	60	_____
Pligter, arbejdsgiverens .....	50	_____
- tillidsrepræsentantens .....	50	_____
Plusløn .....	14	_____
Praktikaftale, laborantstuderende .....	84	_____
Praktikanter, udstationering .....	83	_____
Protokollering pension .....	12	_____
Præambel .....	8	_____
Påtaleret, antagelser/afskedigelser .....	51	_____



## Til notater

**R**

Referater .....	57, 59,60,63,64
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter .....	57
Restferiekort .....	37

**S**

Samarbejde .....	70
Selvvalgt uddannelse .....	66, 67
Sikkerhedsrepræsentanter .....	54
Skifteholdsarbejde .....	31
Sommerferie, se ferie	
Stedfortræder, tillidsrepræsentant .....	55
Supplerende lønsystemer .....	14
Sygdom, børns .....	40
Særoverenskomst .....	74

**T**

Talsrepræsentant .....	49
Tekniske funktionærer .....	9
Teknisk assistent .....	9
- klinisk bistand .....	9
- tegner .....	9
Tekniker-Pension .....	25,28,29
Teknikeruddannelse, grundlæggende .....	9
- videregående .....	9
Telearbejde .....	90
Tidsbegrænset ansættelse .....	141
Tidsfrister .....	55,58,59,60,61,62,64
Tillidshverv, frihed til .....	106
Tillidsrepræsentant .....	46
- afskedigelse .....	53
- aftaleberettiget .....	50,51

## Til notater

CO-fællestillidsrepræsentant .....	49	_____
- godkendelse .....	48	_____
- indsigelse .....	48	_____
- it-faciliteter .....	51	_____
- klageadgang .....	51	_____
- pligter .....	50	_____
- stedfortræder .....	55	_____
- stillings ophør .....	55	_____
- uddannelse .....	50	_____
- valg .....	46,47	_____
- vederlag .....	52	_____
Tilpasningsforhandling .....	11	_____
Tiltrædelsesaftale .....	11	_____
<b>U</b>		
Uddannelse, faglig relevant .....	67	_____
- frihed .....	67	_____
- selvvalgt .....	67	_____
Uddannelse inden for digitale medier .....	79	_____
Uddannelsesfonde .....	68	_____
Uddannelsesplanlægning .....	66	_____
Uddannelsesudvalg .....	66	_____
Udenlandske medarbejdere .....	131	_____
Udstationering, elever/praktikanter .....	83	_____
Uoverensstemmelser af faglig karakter		_____
- regler for behandling .....	57	_____
<b>V</b>		
Valg af tillidsrepræsentant .....	46,47	_____
Variierende arbejdstider .....	32	_____
Varighed,		_____
- overenskomstens .....	71	_____
Varsel,		_____
- opsigelse .....	45,46	_____
Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse .....	120	_____
Varsling, større afskedigelser .....	115	_____
Videreuddannelse .....	65	_____



# OVERSICHTSKALENDER 2007

JANUAR	FEBRUAR	MARTS	APRIL	MAJ	JUNI
1 M 2 TI 3 O 4 To 5 F 6 L 7 S	1 To 2 F 3 L 4 S 5 M 6 TI 7 O 8 M 9 TI 10 O 11 S 12 M 13 TI 14 O 15 To	1 To 2 F 3 L 4 S 5 M 6 TI 7 O 8 To 9 F 10 L 11 S 12 M 13 TI 14 O 15 To 30 F 31 L	1 S. Palmesøn 2 M 3 TI 4 S 5 To Skærtorsd. 6 F Langfred. 7 L 8 S. Påskeøst 9 M 2. påsked. 10 TI 11 O 12 To 13 F 14 L 15 S	16 O 17 To Kr.-H-dag 18 F 19 L 20 S 21 M 19 22 TI 23 O 24 To 25 F 26 L 27 S. Påskeøst 28 M 2. påsked. 29 TI 30 O 31 To	1 F 2 L 3 S 4 M 5 TI Grundl.dag 6 O 7 To 8 F 9 L 10 S 11 M 12 TI 13 O 14 To 15 F 16 L 17 S 18 M 19 TI 20 O 21 To 22 F 23 L 24 S Skl. Hansd. 25 M 26 TI 27 O 28 To 29 F 30 L
16 M 17 TI 18 O 19 To 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 L 28 S 29 M 30 TI 31 O	16 F 17 L 18 S 19 M 20 TI 21 O 22 To 23 F 24 L 25 S 26 M 27 TI 28 O 29 M 30 TI 31 F	10 To 11 S 12 M 13 TI 14 O 15 To 16 S 17 TI 18 O 19 To 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 L 28 S 29 M 30 TI 31 O	16 M 17 TI 18 O 19 To 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 L 28 S 29 M 30 TI 31 O	16 O 17 To Kr.-H-dag 18 F 19 L 20 S 21 M 19 22 TI 23 O 24 To 25 F 26 L 27 S. Påskeøst 28 M 2. påsked. 29 TI 30 O 31 To	16 L 17 S 18 M 19 TI 20 O 21 To 22 F 23 L 24 S Skl. Hansd. 25 M 26 TI 27 O 28 To 29 F 30 L
JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
1 S 2 M 3 TI 4 O 5 To 6 F 7 L 8 S 9 M 10 TI 11 O 12 F 13 L 14 S 15 M	1 O 2 To 3 F 4 L 5 S 6 M 7 TI 8 O 9 To 10 F 11 L 12 M 13 S 14 TI 15 O 16 To 17 F 18 L 19 S 20 M 21 TI 22 O 23 To 24 F 25 L 26 S 27 M 28 TI 29 O 30 To 31 F	1 L 2 S 3 M 4 TI 5 O 6 To 7 F 8 L 9 S 10 M 11 TI 12 O 13 To 14 F 15 L 16 S 17 M 18 TI 19 O 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 F 28 L 29 M 30 TI 31 O	1 M 2 TI 3 O 4 To 5 F 6 L 7 S 8 M 9 TI 10 O 11 S 12 To 13 F 14 L 15 S 16 M 17 TI 18 O 19 To 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 F 28 L 29 M 30 TI 31 O	1 To 2 F 3 L 4 S 5 M 6 TI 7 O 8 To 9 F 10 L 11 S 12 M 13 TI 14 O 15 To 16 S 17 M 18 TI 19 O 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 F 28 L 29 M 30 TI 31 O	1 L 2 S 3 M 4 TI 5 O 6 To 7 F 8 L 9 S 10 M 11 TI 12 O 13 To 14 F 15 L 16 S 17 M 18 TI 19 O 20 F 21 L 22 S 23 M 24 TI 25 O 26 To 27 F 28 L 29 M 30 TI 31 O

# OVERSIGTSKALENDER 2008

JANUAR	FEBRUAR	MARTS	APRIL	MAJ	JUNI
1 Ti 2 O 3 To 4 F 5 L 6 S 7 M 8 Ti 9 O 10 To 11 F 12 L 13 S 14 M 15 Ti 31 To	1 F 2 L 3 S, Fastelavn 4 M 5 Ti 6 O 7 To 8 F 9 L 10 S 11 M 12 Ti 13 O 14 To 15 F	1 L 2 S 3 M 4 Ti 5 O 6 To 7 F 8 L 9 S 10 M 11 Ti 12 O 13 To 14 F 15 L	1 Ti 2 O 3 To 4 F 5 L 6 S 7 M 8 Ti 9 O 10 To 11 F 12 L 13 S 14 M 15 Ti 31 To	16 F 17 L 18 S 19 M 20 Ti 21 O 22 To 23 F 24 L 25 S 26 M 27 Ti 28 O 29 To 30 F 31 L	1 S 2 M 3 Ti 4 O 5 To 6 F 7 L 8 S 9 M 10 Ti 11 O 12 To 13 F 14 L 15 S 16 M 17 Ti 18 To 19 F 20 L 21 S 22 M 23 M 24 Ti 25 O 26 To 27 F 28 S 29 S 30 M 31 O
JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER
1 Ti 2 O 3 To 4 F 5 L 6 S 7 M 8 Ti 9 O 10 To 11 F 12 L 13 S 14 M 15 Ti 28 29 30 31 To	1 F 2 L 3 S 4 M 5 Ti 6 O 7 To 8 F 9 L 10 S 11 M 12 Ti 13 O 14 To 15 F 16 M 17 Ti 18 To 19 F 20 L 21 S 22 M 23 M 24 Ti 25 O 26 To 27 F 28 S 29 S 30 M 31 O	1 M 2 Ti 3 O 4 To 5 F 6 L 7 S 8 M 9 Ti 10 O 11 To 12 L 13 F 14 S 15 M 16 M 17 Ti 18 To 19 F 20 L 21 S 22 M 23 M 24 Ti 25 O 26 To 27 F 28 S 29 S 30 M 31 O	1 O 2 To 3 F 4 L 5 S 6 M 7 Ti 8 O 9 To 10 F 11 L 12 S 13 M 14 Ti 15 O 16 To 17 F 18 L 19 S 20 M 21 M 22 O 23 To 24 F 25 Ti 26 S, S.lid.slut. 27 M 28 Ti 29 O 30 To 31 F	1 L 2 S 3 M 4 Ti 5 O 6 To 7 F 8 L 9 S 10 M 11 Ti 12 To 13 M, Z.prisied. 14 O 15 To 16 M 17 M 18 Ti 19 O 20 To 21 F 22 L 23 S 24 M 25 Ti 26 O 27 Ti 28 O 29 To 30 F 31 L	1 M 2 Ti 3 O 4 To 5 F 6 L 7 S 8 M 9 Ti 10 O 11 To 12 L 13 F 14 S 15 M 16 M 17 Ti 18 To 19 F 20 L 21 S 22 M 23 M 24 Ti 25 O 26 To 27 F 28 S 29 S 30 M 31 O

# OVERSIGTSKALENDER 2009

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 To	16 F	1 S	16 M	8 S	1 S	16 M	12	1 O	1 F	16 L	1 M 2. pinsed.
2 F	17 L	2 M	17 Ti	9 M	2 M	17 Ti	13	2 To	2 L	17 S	2 Ti
3 L	18 S	3 Ti	18 O	10 Ti	3 Ti	18 O	14 M	3 F	3 O	18 L	3 O
4 S	19 M	4 O	19 To	11 O	4 O	19 To	15 S	4 L	4 M	19 Ti	4 To
5 M	20 Ti	5 To	20 F	12 To	5 To	20 F	16 M	5 S Palmesd.	5 Ti	20 M	5 F Grundl. dag
6 Ti	21 O	6 F	21 L	13 F	6 F	21 L	17 S	6 M	6 O	21 To Kr.-Hilag	6 L
7 O	22 To	7 L	22 S Fastelem	14 L	7 L	22 S	18 M	7 Ti	7 To	22 O	7 S
8 To	23 F	8 S	23 M	15 S	8 S	23 M	19 M	8 O	8 F Beedag	23 L	8 M
9 F	24 L	9 M	24 Ti	16 To	9 M	24 Ti	20 M	9 To Skærtorsd.	9 L	24 O	9 Ti
10 L	25 S	10 Ti	25 O	17 O	10 Ti	25 O	21 M	10 F Langfred.	10 S	25 M	10 O
11 S	26 M	11 O	26 To	18 To	11 O	26 To	22 S	11 L	11 M	26 Ti	11 To
12 M	27 Ti	12 To	27 F	19 F	12 To	27 F	23 M	12 S Påskedag	12 Ti	27 O	12 F
13 Ti	28 O	13 F	28 L	20 M	13 F	28 L	24 M	13 M 2. påsked.	13 O	28 To	13 L
14 O	29 To	14 L	29 M	21 M	14 L	29 M	25 M	14 Ti	14 To	29 F	14 S
15 To	30 F	15 S	30 M	22 Ti	15 S	30 M	26 M	15 O	15 F	30 L	15 M
	31 L		31 Ti			31 Ti	27 S			31 S Pinsedag	25 M
							28 M				26 Ti
							29 O				27 L
							30 To				28 M
							31 L				29 M
											30 Ti
											31 O
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 O	16 To	1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 To	16 F	1 S	16 M	1 Ti	16 O
2 To	17 F	2 S	17 M	2 O	17 To	2 O	17 L	2 M	17 Ti	2 O	17 To
3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 To	18 F
4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 S	19 M	4 O	19 To	4 F	19 L
5 S	20 M	5 O	20 To	5 L	20 S	5 M	20 Ti	5 To	20 F	5 L	20 S
6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 S	21 M	6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 S	21 M
7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 M	22 To	7 O	22 To	7 L	22 S	7 M	22 Ti
8 O	23 To	8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 To	23 F	8 S	23 M	8 Ti	23 O
9 To	24 F	9 S	24 M	9 O	24 To	9 F	24 L	9 M	24 Ti	9 O	24 To
10 F	25 L	10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 To	25 F Juledag
11 L	26 S	11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 S	26 M	11 O	26 To	11 F	26 L 2. juledag
12 S	27 M	12 O	27 To	12 L	27 Ti	12 M	27 O	12 M	27 F	12 L	27 S
13 M	28 Ti	13 To	28 F	13 S	28 M	13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 S	28 M
14 Ti	29 O	14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 O	29 To	14 L	29 S	14 M	29 Ti
15 O	30 To	15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 To	30 F	15 S	30 M	15 Ti	30 O
	31 F		31 M				31 L				31

# OVERSIGTSKALENDER 2010

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 F	53	1 M	5	1 M	9	1 To Skærtorsd.	16 F	1 L	16 S	1 Ti	22
2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 Ti	17 O	2 F Langfred.	17 L	2 S	17 M	2 O	17 To
3 S	18 M	3 O	18 To	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	18 Ti	3 To	18 F
4 M	1	4 To	19 F	4 To	19 F	4 S Påske	19 M	4 Ti	19 O	4 F	19 L
5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 F	20 L	5 M 2. påsked.	20 Ti	5 O	20 To	5 L Grundl.dag	20 S
6 O	21 To	6 L	21 S	6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F	6 S	21 M
7 To	22 F	7 S	22 M	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L	7 M	23
8 F	23 L	8 M	23 Ti	8 M	10	8 To	23 F	8 L	23 S Påscedag	8 Ti	23 O
9 L	24 M	9 Ti	24 O	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M 2. påsced.	9 O	24 To
10 S	25 M	10 O	25 To	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	19	10 To	25 F
11 M	2	11 To	26 F	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 O	11 F	26 L
12 Ti	27 O	12 F	27 L	12 F	27 L	12 M	27 Ti	12 O	27 To	12 L	27 S
13 O	28 To	13 L	28 S	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F	13 S	28 M
14 To	29 F	14 S		14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L	14 M	24
15 F	30 L	15 M	7	15 M	11	15 To	30 F Bøddag	15 L	30 S	15 Ti	29 O
					31 O				31 M		30 O
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 To	16 F	1 S	16 M	1 O	16 To	1 F	16 L	1 M	44	1 O	16 To
2 F	17 L	2 M	17 Ti	2 To	17 Ti	2 Ti	17 S	2 Ti	17 O	2 To	17 F
3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 S	18 M	3 O	18 To	3 F	18 L
4 S	19 M	4 O	19 To	4 L	19 S	4 M	19 Ti	4 To	19 F	4 L	19 S
5 M	27	5 To	20 F	5 S	20 M	5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 S	20 M
6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 M	21 L	6 To	21 To	6 L	21 S	6 M	49
7 O	22 To	7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 To	22 F	7 S	22 M	7 Ti	22 O
8 To	23 F	8 S	23 M	8 O	23 To	8 F	23 L	8 M	45	8 O	23 To
9 F	24 L	9 M	24 Ti	9 To	24 F	9 Ti	24 O	9 Ti	24 O	9 To	24 F
10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 S	25 M	10 O	25 To	10 F	25 L Juledag
11 S	26 M	11 O	26 To	11 L	26 S	11 M	26 Ti	11 To	26 F	11 L	26 S 2. juledag
12 M	28	12 To	27 F	12 S	27 M	12 Ti	27 O	12 F	27 L	12 S	27 M
13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 M	28 Ti	13 O	28 To	13 L	28 S	13 M	50
14 O	29 To	14 L	29 S	14 Ti	29 M	14 To	29 F	14 S	29 M	14 Ti	29 O
15 To	30 F	15 S	30 M	15 O	30 To	15 F	30 L	15 M	46	15 O	30
	31 L		31 Ti				31 S				31







