

Almindelig del
med bilag

1
side 5-146

Speciel del
med bilag

2
side 149-169

Lærlingebestemmelser
med bilag

3
side 176-201

Stikordsregistre
Afsnit 1 og 2
Afsnit 3
Notatsider
Kalender 2000-2004

4
side 208-221
side 222-224
side 225-235
side 236-240

Indholdsfortegnelse

Almindelig del

KAP. I. SAMARBEJDET	5
§ 1 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT	5
§ 2 TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED	8
§ 3 MØDER MED LEDELSEN	11
§ 4 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT M.V.	12
§ 5 CO-FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT	15
§ 6 STEDFORTRÆDER FOR TILLIDSREPRÆSENTANT	15
§ 7 KLUBLOVE OG AFTALER MELLEM MEDARBEJDERNE INDBYRDES	16
KAP. II. LOKALAFtaler	16
§ 8 LOKALAFtaler MELLEM ARBEJDSGIVEREN OG MEDARBEJDERNE	16
KAP. III. ARBEJdstIDEN	18
§ 9 DEN NORMALE ARBEJdstID	18
§ 10 WEEKENDARBEJDE	21
§ 11 DELTIDSBESKÆFTIGELSE	23
§ 12 FLEXTID	24
§ 13 OVERARBEJDE	25
§ 14 FORSKUDT ARBEJdstID	29
§ 15 SKIFTEHOLDSARBEJDE	31
§ 16 EU-ARBEJdstIDSDIREKTIV	34
§ 17 DIREKTIV OM BØRN OG UNGE	35
§ 18 FRIDAGE	35
KAP. IV. UDE- OG REJSEARBEJDE	38
§ 19 UDEARBEJDE	38
§ 20 REJSEARBEJDE	41
§ 21 BENYTTELSE AF EGET KØRETØJ I VIRKSOMHEDENS TJENESTE	42
KAP. V. LØNFORHOLD	43
§ 22 ALMINDELIGE TIMELØNSBESTEMMELSER	43
§ 23 LØNSYSTEMER	46
§ 24 SÆRLIGE AKKORDBESTEMMELSER	49
§ 25 VENTETID	49
§ 26 HJEMSENDELSE	49
§ 27 LØNNINGSPERIODER/LØNUDBETALING	50

KAP. VI. ØVRIGE BESTEMMELSER	52
§ 28 SYGDOM/TILSKADEKOMST	52
§ 29 BØRNS SYGDOM	54
§ 30 MEDARBEJDERE MED NEDSAT ARBEJDSEVNE	54
§ 31 DELTAGELSE I BEGRAVELSER	54
§ 32 FORSØRGERTABSYDELSE	55
§ 33 PENSION	55
§ 34 BARSEL	56
§ 35 UDDANNELSESFONDE	56
KAP. VII. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	57
§ 36 ANSÆTTELSESREGLER	57
§ 37 OPSIGELSESREGLER	59
§ 38 OPHÆVELSE AF ARBEJDSFORHOLD UNDER AKKORD	64
KAP. VIII. BETALING FOR FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGE	67
§ 39 FERIE	67
§ 40 SØGNEHELLIGDAGSBETALING	74
KAP. IX. ORGANISATIONS- OG LEGITIMATIONSFORHOLD	78
§ 41 LEGITIMATION FOR FAGLÆRTE MEDARBEJDERE	78
§ 42 FORMÆNDENES FORHOLD OVER FOR ARBEJDERNES ORGANISATIONER	79
KAP. X. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	79
§ 43 UDDANNELSESPLANLÆGNING	79
§ 44 FAGLIG RELEVANT UDDANNELSE	80
§ 45 ALMEN KVALIFICERING	80
§ 46 FRIHED TIL ANDEN UDDANNELSE	81
§ 47 ORGANISATIONSMESSIG BEHANDLING	81
KAP. XI. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	82
§ 48 NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	82
KAP. XII. FORHANDLINGSREGLER/REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	85
§ 49 REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID	85
KAP. XIII. ØVRIGE BESTEMMELSER	91
§ 50 FORSØGSORDNINGER	91

KAP. XIV. OVERENSKOMSTENS VARIGHED..... 92
 § 51 OVERENSKOMSTENS VARIGHED 92

Bilag

BILAG 1 UDDRAG AF LOV OM ARBEJDSMILJØ 93
 BILAG 2 RETNINGSLINJER FOR ETABLERING AF ARBEJDSFORDELING 94
 BILAG 3 PROTOKOLLAT VEDR. LØNUDBETALING I FORBINDELSE MED
 SOMMERFERIEN..... 101
 BILAG 4 ANSÆTTELSESAFTALE 104
 BILAG 5 PROTOKOLLAT VEDR. FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSE 107
 BILAG 6 VARSLING M.V. I FORBINDELSE MED AFSKEDIGELSER AF STØRRE
 OMFANG..... 112
 BILAG 7 AFTALE OM FORDELING AF UDgifTERNE TIL ANSKAFFELSE,
 VEDLIGEHOLDELSE OG RENHOLDELSE AF VÆRNEFODTØJ..... 118
 BILAG 8 PROTOKOLLAT VEDRØRENDE UDENLANDSKE ARBEJDERES LØN-
 OG ARBEJDSFORHOLD VED UDFØRELSE AF ARBEJDE I DANMARK..... 120
 BILAG 9 ARBEJDE I TYSKLAND..... 122
 BILAG 10 ORGANISATIONSaftALE OM IMPLEMENTERING AF
 EU-ARBEJDSSTIDSDIREKTIV 122
 BILAG 11 PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF DIREKTIV
 OM BØRN OG UNGE 126
 BILAG 12 IMPLEMENTERING AF FORÆLDREORLOVSDIREKTIVET 130
 BILAG 13 RETNINGSLINJER FOR ANVENDELSE AF ARBEJDSSTUDIER 131
 BILAG 14 PROTOKOLLAT OM TELE-/DISTANCE-/HJEMMEARBEJDE 140
 BILAG 15 BILAG TIL REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID, J.F. § 49. ... 141
 BILAG 16 PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF
 DIREKTIV OM DELTIDSARBEJDE..... 142
 BILAG 17 PROTOKOLLAT OM REGULERING AF SATSER VEDRØRENDE
 FORSKUDT TID, SKIFTEHOLD, OVERARBEJDE M.V..... 145
 BILAG 18 PROTOKOLLAT OM NY FERIELOV 146

ALMINDELIG DEL

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Kap. I. Samarbejdet

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed eller arbejdsplads - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver værkstedsafdeling - vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig over for ledelsen.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende værkstedsafdeling. Valget betragtes kun som gyldigt, når over halvdelen af medarbejderne har stemt på den pågældende. Medarbejdere under 18 år har valgret, men er ikke valgbare.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der er omfattet

Til notater

Til notater

af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. På værksteder med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Stk. 4

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mindst 6 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, såfremt der tilsammen er beskæftiget mindst 6 medlemmer af de pågældende forbund.
2. Såfremt en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med 5 eller færre medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.
3. Såfremt der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.
4. I tilfælde af uenighed kan sådanne faggrupper i stedet vælge at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.
Sådanne faggrupper har ikke stemmeret ved tillidsrepræsentantvalg uden for egen gruppe.

Stk. 5

Under forudsætning af lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræ-

Til notater

sentant end de i § 1, stk. 1, 2, 3 og 4 i overenskomsten beskrevne. En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

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

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

Stk. 6

CO-industri og dens forbund giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra Dansk Industri giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Stk. 7

Såfremt Dansk Industri skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for medarbejderne i hver enkelt værkstedsafdeling eller for medlemmer af hvert enkelt dér repræsenteret forbund, kan spørgsmålet fagretlig behandles med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

Til notater

Stk. 8

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet, og at dette er meddelt Dansk Industri - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt; hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder beskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 9

Hvis Dansk Industri måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Dansk Industri ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt Dansk Industri inden for 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget over for dette benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet.

Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i Regler for behandling af faglig strid fastsatte tidsfrister. Nyoptagne virksomheder skal over for Dansk Industri oplyse om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed**Stk. 1**

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

Til notater

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget, og forelægger forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne over for ledelsen.

Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for parterne.

Stk. 3

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4

1. Hvor forbundene finder baggrund i lov om ligeløn til mænd og kvinder og/eller i kollektiv overenskomst for at rejse en fagretlig sag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, forinden sagen behandles i henhold til Regler for behandling af faglig strid.
2. Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingsmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

Stk. 5

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående anta-

Til notater

gelses og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Stk. 7

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Stk. 8

Hvis der på ledelsens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Stk. 9

De til enhver tid fungerende tillidsrepræsentanter på virksomheden eller afdelinger heraf virker tillige som tillidsrepræsentanter for de dér beskæftigede medarbejdere under 18 år.

Stk. 10

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes sikkerhedsorganisation.

Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådant mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentan-

Til notater

ten/erne for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.

Stk. 11

Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten/erne, såfremt der er lokal enighed herom.

Stk. 12

Der kan lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanter eller fællestillidsrepræsentanter bl.a. under hensyntagen til det antal medarbejdere, som tillidsrepræsentanten hhv. fællestillidsrepræsentanten er valgt for. Evt. uoverensstemmelser herom kan drøftes mellem overenskomstparterne.

Hvor en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant, med hvem der måtte være truffet aftale om hel eller delvis aflønning, afgår, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til overenskomstens § 8, stk. 1.

§ 3 Møder med ledelsen**Stk. 1**

Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på de enkelte virksomheder for at modernisere disse og fremme produktionen. Ledelsen har efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalg i henhold til aftalen af 9. juni 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Til notater

Stk. 2

Når der afholdes møder jf. Samarbejdsaftalen og de i stk. 1 nævnte møder samt møder indkaldt af ledelsen, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

§ 4 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 37, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvivlende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Til notater

Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingmødets afholdelse.

Stk. 4

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5

Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Stk. 6

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 7

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 37. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Til notater

Stk. 8

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

For medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Der henvises til Lov om arbejdsmiljø (lov nr. 681 af 23. december 1975, med tilhørende bekendtgørelser), samt til Lov om Europæiske samarbejdsudvalg (lov nr. 371 af 22. maj 1996).

Stk. 9

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

Stk. 10

1. Ved retsbestemt børnepasningsorlov i henhold til gældende lovgivning bevarer medarbejdervalgte repræsentanter deres tillidsposter.
2. Orlov til uddannelse og sabbat samt ikke retsbestemt orlov i henhold til gældende lovgivning forudsætter ledelsens godkendelse samt aftale om vilkår for afholdelse af orlov.
3. For tillidsrepræsentanter kan der udpeges en stedfortræder jf. § 6 stk. 1.
For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtræder den valgte suppleant i dennes sted i orlovsperioden.

For sikkerhedsrepræsentanter er der ikke efter de nugældende regler mulighed for stedfortræder eller suppleant.

Til notater

§ 5 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 medarbejderes 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 deres respektive afdelinger, såfremt ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

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

§ 6 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**Stk. 1**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne i § 1, stk. 3.

Til notater

Stk. 2

Ved udvidet drift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser løst og om nødvendigt viderebringe sagen til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles ledelsen.

§ 7 Klublove og aftaler mellem medarbejderne indbyrdes

Hvis medarbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Lokalaftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Stk. 1

Lokalaftaler, kutymmer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Stk. 2

Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder, til den første i en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til stk. 1.

Til notater

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 1 og 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 1 og 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af faglig strid § 49, stk. 2, pkt. c.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993, på virksomheder, der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af Fællesoverenskomsten/Industrioverenskomsten mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark samt Plastoverenskomsten mellem Plastindustrien i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.

Parterne i lokalaftaler, der er sideløbende med overenskomsten, kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

Til notater

Anm. til stk. 6.

Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutyster og reglementer.

Kap. III. Arbejdstiden**§ 9 Den normale arbejdstid****Stk. 1**

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdenes daghold og ved forskudt arbejdstid.

Variierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 2. Reglerne i §§ 12, 13, 14 og 15 anvendes ved fastlæggelse af arbejdstiden for henholdsvis flextid, overarbejde, forskudt arbejdstid og skiftehold.

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 6 og kl. 18.

Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med 1/5, når en søgnehellidag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens fem første hverdage.

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 6 til kl. 6 medmindre andet aftales.

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I tilfælde

Til notater

af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og de ved afstemningen tilkendegivne flertalsønsker er CO-industris medlemmer pligtige at rette sig efter.

Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, fastsætter arbejdsgiveren arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel.

Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til "Regler for behandling af faglig strid" for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Anm. (indsat ved overenskomstforhandlingerne år 2000)
Parterne er enige om, at der ikke ved indsættelsen af teksten i de to første afsnit i denne bestemmelse sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.

Stk. 2

- a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b) De lokale parter beslutter, om der skal udarbejdes en plan for perioden. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdstidsplanen. Der kan aftales en lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer.
- c) Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

Til notater

- d) Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- e) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den aftalte fastlagte varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- f) Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.
- g) Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3

Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud, og arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse. Organisationerne er enige om, at arbejdstiden så vidt muligt kun afbrydes af en spise- og hvilepause.

Stk. 4

På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige medarbejdere på den pågældende virksomhed.

Stk. 5

Hvor arbejdsgiveren på grund af arbejdsmangel eller lignende finder det nødvendigt at forkorte arbejdstiden, skal dette ske i henhold til de mellem organisationerne fastsatte retningslinjer herfor, jf. bilag 2.

Anm. Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier - se speciel del, side 149-150.

Til notater

§ 10 Weekendarbejde

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter nedenstående regler:

Stk. 1

- a. Der arbejdes normalt i to hold a 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undertagelsesvis udføre overarbejde på ugens 5 første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- b. Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen ved arbejdsdøgnets begyndelse, medmindre andet aftales. Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.
- c. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
- d. Overtrædelse af pkt. c) betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratreden fra virksomheden.

Stk. 2

- a. Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
- b. Endelig ydes tillæg for arbejde på lørdage og søndage i henhold til overenskomstens § 13, stk. 5, pkt. 2 og 3. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Stk. 3

- a. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart

Til notater

fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage) der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfri dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.

Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto, jf. § 40.

- b. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsfors kud.

Stk. 4

Ved beregning af sygedagpenge benyttes Socialstyrelsens omregningsfaktor, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

Stk. 5

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

Stk. 6 ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Stk. 7

Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Stk. 8

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 9

Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af de samme faglige organisationer som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Til notater

§ 11 Deltidsbeskæftigelse**Stk. 1**

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse under forudsætning af, at de pågældende ikke i forvejen har beskæftigelse på fuld tid i den pågældende eller en anden virksomhed, medmindre særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale (jf. § 30, stk. 1).

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 og højst 30 timer.

Stk. 3

Virksomheden må ikke reducere antallet af deltidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

Stk. 4

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

Stk. 5

For den del af den daglige arbejdstid, der for deltidsbeskæftigede medarbejdere ligger uden for tidsrummet fra kl. 6 til kl. 17, ydes en tillægsbetaling svarende til den, der ydes ved arbejde på forskudt tid.

Stk. 6

De i § 40, stk. 4, anførte forskudsbeløb for søgnehelligdagsbetaling reduceres for de deltidsbeskæftigedes vedkommende i samme forhold, som

Til notater

arbejdstiden er reduceret i forhold til den til enhver tid gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 7

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

Stk. 8

Parterne er endvidere enige om, at overarbejde i forbindelse med deltidsbeskæftigelse kun undtagelsesvis bør finde sted.

Stk. 9

Parterne er omfattet af organisationsaftale af 22. januar 2000 om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 16.

§ 12 Flextid

Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flextid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18, men kan dog også etableres på skiftehold.

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5 dages uge.

Begæring om indførelse af flextid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

Til notater

Anm. Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier - se speciel del, side 150.

§ 13 Overarbejde**Stk. 1**

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Stk. 2 Varsling af overarbejde

Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales 1.3.2000 - kr. 70,45 og 1.3.2002 - kr. 71,85.

Stk. 3 Afspadsring

1. På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadses.
2. Ved manglende enighed i henhold til pkt. 1 gælder, at overarbejde, der hidrører fra sygeafløsning, andre medarbejders udeblivelse, lastning og losning af skibe, samt overarbejde forårsaget af ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.lign. ikke afspadses. Andet overarbejde, ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse, skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadses som hele fridage inden for en 4 måneders peri-

Til notater

ode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

3. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligelydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og udførelse.

Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen.

I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.

4. Såfremt de lokale parter er enige herom, kan der etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering.

Til notater

5. For en medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens § 37, stk. 1, skal eventuel afspadsering være afsluttet inden opsigelsesvarslets udløb.

6. For medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, finder disse regler kun anvendelse, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget ud over det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

*Anm. 1 Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening
- se speciel del, side 151.*

*Anm. 2 Konsumfiskeindustriens virksomheder
- se speciel del, side 149.*

Stk. 4

Overarbejde vedrørende reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg, reparation af engangsopgaver i ordreproducerende virksomheder ud over 12 timer i 4 på hinanden følgende uger, afspadseres efter ovenstående regler.

Stk. 5 Betalingssatser

1. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid (jf. overenskomstens § 9, stk. 1), betales følgende tillæg pr. time.

Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid:

1.3.2000	27,60
1.3.2002	28,15

Tredie og fjerde klokkeperiode efter normal arbejdstid:

1.3.2000	44,10
1.3.2002	45,00

Til notater

Femte klokketime og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2000	82,50
1.3.2002	84,15

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 6 til kl. 18:

1.3.2000	27,60
1.3.2002	28,15

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6:

1.3.2000	82,50
1.3.2002	84,15

2. Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en ham i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag, betales følgende tillæg:
Timer mellem kl. 6 og kl. 18:

1.3.2000	44,10
1.3.2002	45,00

Timer mellem kl. 18 og kl. 6:

1.3.2000	82,50
1.3.2002	84,15

3. For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:
Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:

1.3.2000	54,95
1.3.2002	56,00

Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2000	82,50
1.3.2002	84,15

Til notater

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2000	82,50
1.3.2002	84,15

4. Tilsiges en medarbejder til arbejde i spise-pausen, og denne derved udskydes ud over 1/2 time, betales der herfor kr:

1.3.2000	19,55
1.3.2002	19,95

Stk. 6 Opgørelse af overarbejdstiden

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne. Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Ved fradrag for forsømt tid inden for en kalenderuge modregnes der først i de i samme kalenderuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

§ 14 Forskudt arbejdstid**Stk. 1 Etablering af forskudt arbejdstid**

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6 - kl. 18.

Der henvises her til bestemmelserne i overenskomstens § 9 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Stk. 2 Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

1. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem

Til notater

- kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.
2. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales følgende tillæg pr. time:

Kr.: Fra kl. 18 til kl. 22:

1.3.2000 - 15,90* 1.3.2002 - 16,50

Kr.: Fra kl. 22 til kl. 6:

1.3.2000 - 30,30 1.3.2002 - 30,90

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 følgende tillæg:

1.3.2000 - 37,65 1.3.2002 - 38,25

**Der henvises til bilag 17*

Stk. 3 Varsling til forskudt arbejdstid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 13, stk. 5, for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 4 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 13, stk. 5, nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i § 14, stk. 2, pkt. 2, nævnte tillæg - de i § 13, stk. 5, fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

Anm. Støberier - se speciel del, side 151

Til notater

§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk. 1 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift.

Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Stk. 2 Virksomhedens driftstid

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Stk. 3 Varsel og varighed

Ved etablering af skifteholdsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til skifteholdsarbejde eller som kan betragtes som skifteholdsarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg.

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i skiftehold ud over 3 døgn, betales som ovenstående.

Stk. 4 Arbejdstidsbestemmelser

- a) Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.
Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

Til notater

- Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.
- b) Skifteholdsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnus, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35,5 timer. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i arbejdsplanen.
- Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som skifteholdsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Stk. 5 Særlige arbejdstidsbestemmelser

- a) Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.
- b) Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives medarbejderne weekendfrihed.

Stk. 6 Afbrydelse, omlægning eller overflytning

- a) Ved afbrydelse, omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode eller overflytning jf. b) skal der ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningeperioden.
- Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.
- b) Overflyttes en medarbejder fra ét skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb på 1.3.2000 - 167,50 kr. og 1.3.2002 - 170,85 kr. i anledning af overflytning.

Til notater

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold inden for 6 uger eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

Stk. 7 Arbejdsdøgnet

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 6 til kl. 6 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Stk. 8 Tillæg for skifteholdsarbejde

- a) 1. marts 2000 betales skifteholdsarbejde med følgende tillæg:

Hverdage med undtagelse af lørdage	
Fra kl. 18 - 06	
1.3.2000 - 26,70*	1.3.2002 - 27,30
kr. pr. time	
Fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage	
1.3.2000 - 68,80	1.3.2002 - 69,40

Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 13.

**Der henvises til bilag 17*

- b) Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført.
- Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, betales hverdagstillæg fra dette tidspunkt.

Stk. 9 Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes skifteholdstillæg, jf. stk. 8, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

Til notater

Stk. 10**Arbejde på eller forskydning af fridage**

- a) Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5, a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg pr. 1.3.2000 på kr. 68,35 og 1.3.2002 på 69,70 pr. time, samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.
- b) Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg på 1.3.2000 - 17,05 kr. og 1.3.2002 - 17,40 kr. pr. time. En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.
- c) Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Stk. 11 Lokalaftaler

Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.

§ 16 EU-arbejdstidsdirektiv

Parterne er omfattet af organisationsaftale af 20. februar 1995 om implementering af EU-arbejdstidsdirektiv.

Aftalen er optrykt som bilag 10.

Til notater

§ 17 Direktiv om børn og unge

Parterne er omfattet af protokollat af 20. februar 1995 om implementering af direktiv om børn og unge.

Aftalen er optrykt som bilag 11.

§ 18 Fridage**Stk. 1**

- a) Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj og 5. juni (grundlovsdag) - regnet fra kl. 06.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - hel fridag. Betaling for disse dage sker i henhold til bestemmelserne om søgnehellidagsbetaling, jævnfør § 40.
- b) Den 24. december (juleaftensdag) er - regnet fra kl. 06.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag - hel fridag. Betaling for denne dag sker efter bestemmelsen om tilskadekomst, jævnfør § 28, stk. 2. Det er således en betingelse for betalingen, at der er lidt et indkomsttab. Friheden gives til alle medarbejdere, herunder også medarbejdere, som er hjemsendt eller er på arbejdsfordeling, hvis den 24. december falder på en af ugens første 5 hverdage.

Arbejdstiden reduceres forholdsmæssigt.

Der ydes fuld løn efter § 28, stk. 2, svarende til det antal timer, arbejdstiden er reduceret.

Til notater

- c) Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 13, stk. 5, pkt. 2, på grundlovsdag efter kl. 12.00 dog i henhold til § 13, stk. 5, pkt. 3.

Stk. 2

I perioden 1. januar 2000 til 2. maj 2001 har medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor, jf. nedenfor, ret til en feriefri dag og tre børnefridage.

Om retten til feriefridagen gælder:

- a) Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder, har ret til en feriefri dag.
- b) Der ydes betaling for feriefridagen som ved sygdom, jf. § 28, stk. 1.
- c) Feriefridagen placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.
- d) Er feriefridagen ikke afholdt senest 1. maj 2001, betales der kompensation herfor med et beløb svarende til den betaling, der nævnes i pkt. b.

Om retten til tre børnefridage gælder:

- a) Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, og som for et eller flere børn har ret til at holde barns første sygedag, har med den betaling der gælder herfor, jf. § 29, ret til 3 dages frihed.

Til notater

- b) Dagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.
- c) Er dagene ikke afholdt senest den 1. maj 2001, betales der kompensation herfor med et beløb svarende til den betaling, der er nævnt i pkt. a.

Stk. 3

Fra 2. maj 2001 har medarbejdere ret til fire feriefridage og fra 2. maj 2003 fem feriefridage inden for et ferieår. Feriefridagene træder i stedet for den i stk. 2 nævnte feriefri dag og de nævnte tre børnefridage.

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 feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 (frem til 1. maj 2003: 4) feriefridage i hvert ferieår.

Til notater

Kap. IV. Ude- og Rejsearbejde**§ 19 Udearbejde****Stk. 1 Definition af udearbejde**

Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet.

Stk. 2 Betaling for udearbejde

1. Udearbejde betales - hvor anden aftale ikke foreligger - med medarbejderens (i tvivlstilfælde værkstedets) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.
2. For udearbejde betales derudover et tillæg på 1.3.2000 - 3,55 kr. og 1.3.2002 - 3,65 kr. pr. præsteret arbejdstime. Såfremt der stilles omklædnings-, spise-lokaler eller godkendt skurvogn i h. t. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder denne betaling.
3. Det i pkt. 2 nævnte udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

Stk. 3 Betaling af vejpenge

1. Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne. Godtgørelsen fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:
Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj.

Til notater

Befordringstiden dvs. den tid befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales med 75% af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

Hvis kollektive transportmidler benyttes, betales ud over befordringstiden udgiften hertil beregnet fra virksomheden til udearbejdsstedet og tilbage.

Befordres medarbejderen som passager ved virksomhedens foranstaltning, betales alene befordringstiden.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales ud over befordringstiden kilometergodtgørelse i henhold til § 21 beregnet efter afstanden fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur.

Der kan lokalt med medarbejderne på virksomheden træffes aftale om, at kilometergodtgørelse beregnes fra medarbejderens sædvanlige bopæl til udearbejdsstedet.

2. Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden - medmindre anden aftale foreligger - med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under pkt. 1.

Stk. 4 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

1. Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.
2. Betaling af vejpenge bortfalder ved overflytning af længere varighed end 1 måned

Til notater

til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.
Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder.
Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned jf. reglerne i stk. 3.

Anm.

Ved den i pkt. 2 indførte bestemmelse er tænkt på virksomheder, der har oprettet eller opretter permanente afdelinger på anden plads end virksomhedens oprindelige hovedafdeling.

3. Når arbejdsforholdene giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i h. t. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.
Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål at kunne antage vedkommende et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.
4. For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen udover dem, vedkommende vil have haft ved arbejde på det værksted, hvor vedkommende er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor

Til notater

- de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.
5. Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

§ 20 Rejsearbejde**Stk. 1 Definition af rejsearbejde**

Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor medarbejderen må overnatte.

Stk. 2 Betaling for rejsearbejde

Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.

Stk. 3 Betaling for rejsetid

1. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader værkstedet for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.
Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgæede rejsetid med offentligt befordringsmiddel 2 timer til forberedelse m.v., herunder evt. lokal transport.
2. Betaling for rejsetiden fastsættes ved lokal forhandling.
Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:
 - a Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
 - b Uden for normal arbejdstid med 75% af mindstebetalingen.

Til notater

Stk. 4 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

Medarbejderen får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt vedkommende ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, betales kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet

Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befordring*, den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

Denne bestemmelse supplerer § 36, stk. 1-5 og anmærkningen.

*) Ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport.

Anm.

Der henvises til organisationernes vejledning i pjecen »Arbejde i udlandet«.

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste**Stk. 1**

Når medarbejdere benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der dem herfor en godtgørelse pr. kørt km af samme størrelse som den, der til enhver tid er fastsat i henhold til de for staten gældende regler.

Til notater

Stk. 2

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt vedkommende vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Stk. 3

Bestående aftaler om betaling til medarbejdere for kørsel med eget motorkøretøj må ikke ved nærværende aftale forringes.

Kap. V. Lønforhold

Parterne er enige om, at anvendelse af tidløn eller produktivitetfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser**Stk. 1**

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

pr. 1. marts 2000	
for voksne medarbejdere	kr. 82,40
for medarbejdere under 18 år	kr. 46,85

pr. 1. marts 2001	
for voksne medarbejdere	kr. 84,40
for medarbejdere under 18 år	kr. 48,10

pr. 1. marts 2002	
for voksne medarbejdere	kr. 86,40
for medarbejdere under 18 år	kr. 49,35

Til notater

pr. 1. marts 2003

Mindstebetalingssatserne, der skal være gældende fra denne dato, forhandles i 2003 mellem overenskomstparterne. (Der henvises til protokollat af 22. januar 2000 angående regulering af satserne).

Stk. 2

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår.

Anm.

Eksisterende lokale lønftaler for nærmere fastsat arbejde (leverancer), som efter deres indhold ikke kan opsiges eller ophøre før færdiggørelsen af arbejdet, er dog ikke omfattet af den i stk. 2, sidste afsnit, anførte bestemmelse.

Stk. 3

Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 4

Der er enighed om, at timelønningerne på et arbejdssted må være påvirket af, om der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.

Stk. 5

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne principielt skal lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, lige-

Til notater

som der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Stk. 6

Såfremt der foreligger særlig smudsigt arbejde, har medarbejderne på den enkelte virksomhed - hvis der ikke ved fastsættelse af lønnen er taget hensyn hertil - adgang til at rejse krav om et særligt tillæg og - hvis der ikke opnås enighed - at kræve sagen behandlet efter Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7

Hvor en medarbejder passer flere maskiner, kan der lokalt træffes aftale om tillæg til lønnen, hvis der ikke ved fastsættelse af denne er taget hensyn hertil.

Hvis enighed ikke kan opnås, kan sagen kræves behandlet efter Regler for behandling af faglig strid.

Anm.

Med de i 1961 aftalte bortfald af minimallønssatserne er ikke tilsigtet nogen ændring i lønsystemet på de virksomheder, hvor den enkelte medarbejders timeløn er opdelt i en personlig ansat timeløn samt forskellige ikke-personlige tillæg som f.eks. akkordafsnstillæg.

Parterne er dog enige om, at det bør tilstræbes at regulere forholdet mellem løndelene indbyrdes, således at den personlige ansatte løndel udgør en rimelig andel af den totale timelønstillæg. Reguleringen skal foretages således, at ingen af parterne som helhed vinder eller taber derved.

Anm.

Særlige timelønsbestemmelser - se speciel del, side 152-154

Til notater

§ 23 Lønssystemer

Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitsfremmende lønssystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Stk. 1

- a. Betalingen for akkord, bonusordninger, produktionstillægsordninger og andre produktivitsfremmende lønssystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.
- b. Eksisterende lokale lønaftaler for nærmere fastsat arbejde (leverancer), som efter deres indhold ikke kan opsiges eller ophøre før færdiggørelsen af arbejdet, er ikke omfattet af den i pkt. a) anførte bestemmelse.

Regler for områder med akkorder fastsat ved fri forhandling**Stk. 2 Fastsættelse af akkordpriser**

1. Hvor akkorder fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de medarbejdere, hvem den pågældende akkord tilbydes, og sådanne akkordafslutninger må ikke bindes eller hindres ved en klubbeslutning. Det kan dog ikke forbydes den eller de medarbejdere, hvem en akkord tilbydes, at konferere med kollegerne om prisen, men dette må dog ikke få karakter af møders afholdelse i arbejdstiden eller på anden måde foranledige unødige tidsspilde.
2. Kan enighed ikke opnås, er hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsrepræsentanten til at deltage i den videre forhandling.

Til notater

Stk. 3

Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11 pct. mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende tilhører.

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling. Organisationerne er enige om, at det vil være misbrug af bestemmelsen, hvis denne anvendes som grundlag for aflønning af en væsentlig del af medarbejderne i et akkordarbejde.

Stk. 4 Opsigelse af priskuranter

Priskuranter og dermed ligestillede faste akkordpriser kan opsiges af begge parter i henhold til § 8.

Stk. 5

Bortset fra områder i henhold til stk. 2, 3 og 4 i nærværende paragraf indføres sådanne lønssystemer i henhold til lokal aftale.

Produktionstillægsordninger og lign.**Stk. 6 Aflønning og opsigelse**

Ved anvendelse af produktivitsfremmende lønssystemer, såsom produktionstillægsordninger, hvor der til den enkelte medarbejders sædvanlige timelønsbetaling betales et præstationsafhængigt tillæg, aflønnes medarbejderen i tilfælde af uenighed om fastsættelse af nye normer eller betalinger med sin sædvanlige timeløn. Præstationstillægget ved sådanne ordninger kan opsiges i henhold til § 8.

Almindelige regler**Stk. 7 Akkordkartoteker**

På ethvert værksted føres en akkordbog eller et akkordkartotek, hvori alle akkorder indføres,

Til notater

således at arbejdets omfang, begrænsning og pris m.m. tydeligt fremgår heraf. Der skal gives en medarbejder, som tilbydes en akkord, der tidligere har været udført, adgang til at se den tidligere indførsel i akkordbogen. En tidligere udført og indskrevet akkord behøver ikke indskrives på ny.

Stk. 8 Akkordopgørelser

1. Når arbejdet er afleveret og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den påfølgende lønningsdag, dog senest 4 uger efter arbejdets antagelse. Medarbejderen har pligt til straks ved arbejdets afslutning at anmelde det til antagelse og samtidig aflevere sin akkord-seddel.
2. For akkordarbejde modtager den enkelte medarbejder som forskud den sædvanlige timeløn, medmindre anden aftale er truffet lokalt. Overskud ved fællesakkorder fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders ansatte timeløn og anvendte timer, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Stk. 9 Aflønning ved samme arbejdsopgaver

Hvor samme arbejdsopgaver udføres af såvel faglærte som ikke-faglærte medarbejdere, træffes der lokalt nærmere aftale om aflønning af sådanne arbejdsopgaver.

Sådanne aftaler kan dog kun træffes under organisationernes medvirken.

Stk. 10 Aflønning ved informations- og instruktionsmøder

For deltagelse i interne informations- og instruktionsmøder i arbejdstiden betales medarbejdere, der afbrydes i akkordarbejde, med den gennemsnitlige akkord- og timelønfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe, vedkommende tilhører.

Til notater**§ 24 Særlige akkordbestemmelser**

I tilfælde, hvor en medarbejder udfører en bestemt del af et arbejde, der er givet i akkord til en eller flere andre medarbejdere, hvis produktion er afhængig af den førstnævnte medarbejders indsats, bør der forud for arbejdets påbegyndelse aftales en særakkord med vedkommende for dens del af arbejdet under forudsætning af, at vedkommendes arbejde er så klart afgrænset og ligger så samlet, at der er rimelig mulighed herfor. For så vidt dette ikke er muligt, ydes der den omhandlede medarbejder et passende tillæg til timelønnen efter nærmere aftale.

Anm. Særlige akkordbestemmelser - se speciel del, side 155-156.

§ 25 Ventetid

Såfremt en medarbejder i arbejdstiden uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold, materialeman-gel el.lign., eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, betales medarbejderen såvel ved timelønnsarbejde som i akkord med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønnsarbejde tilsammen i det forudgående kvartal, såfremt vedkommende ikke sættes til andet arbejde, for hvilket en anden betaling er fastsat.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 26 Hjemsendelse**Forgæves fremmøde**

Når en medarbejder møder på arbejde og af en vedkommende utilregnelig grund hjemsendes

Til notater

uden at komme i arbejde, modtager vedkommende som betaling for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde.

Såfremt hjemsendelsen skyldes andre arbejderes arbejdsstandsning, bortfalder virksomhedens betalingspligt, idet dog hjemsendte medarbejdere, der af virksomheden anmodes om at give møde under en strejke og dokumenterer at være fremmødt uden at komme i arbejde, er berettiget til betaling efter 1. afsnit.

Anm. Virksomheder inden for fiskeindustri og fjerkræslagterier - se speciel del, side 149-150.

Vejrlig

Medarbejdere kan hjemsendes uden løn, når vejrforholdene ved udendørs arbejde gør, at det ikke er muligt at udføre arbejdet.

Medarbejdere, som er hjemsendt, skal genoptage arbejdet, når de vejræssige hindringer ikke længere er til stede.

§ 27 Lønningsperioder/Lønudbetaling**Stk. 1**

Lønningsperioden er 2 uger, medmindre andet aftales lokalt, og regnes normalt fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning. Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Stk. 2

Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Til notater**Stk. 3**

På virksomheder, hvor flertallet af medarbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følger de af nærværende overenskomst omfattede medarbejdere de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af beskæftigede.

Stk. 4

Falder lønningsdagen på en søgnehelligdag, udbetales lønnen to dage før. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud to dage før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

Stk. 5

Afgåede medarbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til første normale lønudbetalingsdag efter afgang.

Stk. 6

Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i pengeinstitut, herunder postgiro, dog således at den enkelte medarbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform. Der udleveres en lønspecifikation til medarbejderen.

Stk. 7

Lønudbetaling i forbindelse med sommerferie afvikles i overensstemmelse med de i bilag 3 angivne retningslinjer.

Til notater

Kap. VI. Øvrige bestemmelser**§ 28 Sygdom/tilskadekomst****Stk. 1**

Til medarbejdere, der har 9 måneders anciennitet på virksomheden, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger (indtil 1. juli 2000 dog i indtil 4 uger) fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. *)

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger (indtil 1. juli 2000 dog i indtil 4 uger) fra første hele fraværsdag en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. *)

Stk. 3

Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, ydes for de manglende timer den pågældende dag en betaling svarende til det indtægtstab, vedkommende har lidt. *)

For personer, der ikke har 9 måneders anciennitet på virksomheden, betales alene løn svarende til sygedagpengesatsen.

Stk. 4

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Til notater

Stk. 5

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 28 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen, for så vidt angår den sygdom aftalen vedrører.

Stk. 6

For personer, der hjemsendes, betales fuld løn, såfremt sygemeldingen er afgivet inden den dag, hvor meddelelse om hjemsendelse sker.

Stk. 7

For personer, der skal indgå i arbejdsfordeling, betales fuld løn, såfremt sygemelding er sket inden den dag, hvor meddelelse om iværksættelse af arbejdsfordeling sker.

Stk. 8

Sygeferiepenge og søgnehelligdagsbetaling for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn.

*) Anm.

Det lidte tab opgøres som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Dvs. personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudttidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg, jf. organisationsudvalgsmødereferat af 30. maj 1994. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres - f.eks. ved enkeltmandsakkorder - kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

Gennemsnitsfortjeneste = gennemsnitsfortjeneste af akkord og timeløn tilsammen tillagt systematisk forekommende genettillæg.

Til notater**§ 29 Børns sygdom**

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling med medarbejdernes sygedagpengebetaling, dog højst med mindstebetalingssatsen for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Pr. 1. juli 2001 ydes betaling som ved medarbejderens egen sygdom, jf. § 28, stk. 1.

§ 30 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne**Stk. 1**

For medarbejdere – som enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

Stk. 2

Organisationerne har påtaleret i henhold til "Regler for behandling af faglig strid".

§ 31 Deltagelse i begravelser

Arbejdsgiveren kan ikke modsætte sig medarbejdernes deltagelse i begravelser, når sådan deltagelse begrænses til en rimelig repræsentation for vedkommende værkstedes eller værksteders medarbejdere. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør

Til notater

det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds eller under ganske særlige forhold som ved ulykkestilfælde eller lignende til samtlige medarbejdere på værkstedet eller værkstederne. I alle tilfælde skal der dog i behørig tid forinden og tidligst muligt ske henvendelse herom til arbejdsgiveren.

§ 32 Forsørgertabsydelse

Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 33 Pension**Stk. 1**

Parterne er omfattet af den ved protokollat af 15. februar 1991 etablerede pensionsordning - Industriens Pension.

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arb.giverbidrag	Arb.tagerbidrag	Samlet bidrag
Pr. 1. juli 1999	3,4 %	1,9 %	5,3 %
Pr. 1. juli 2000	4,2 %	2,1 %	6,3 %
Pr. 1. juli 2001	4,4 %	2,2 %	6,6 %
Pr. 1. juli 2002	5,2 %	2,6 %	7,8 %
Pr. 1. juli 2003	6,0 %	3,0 %	9,0 %

Arbejdsgiveren tilbageholder lønmodtagerens andel og foretager en samlet indbetaling til Industriens Pension.

Parterne kan i øvrigt søge støtte i ovennævnte protokollat samt protokollat af 14. februar 1993 om modregning i eksisterende pensionsordninger.

Til notater**Stk. 2**

For virksomheder, der nyoptages i Dansk Industri, henvises til § 48, stk. 5.

§ 34 Barsel**Stk. 1**

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet, løn under barsel/adoption (»barselsorlov«) i indtil 14 uger.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8, dog max. 115,00 kr. pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Pr. 1. maj 2000 forhøjes betalingen til max. 120,00 kr. pr. time.

Pr. 1. maj 2003 ydes fuld løn under barsel.

Stk. 2

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

Stk. 3

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 1.

Stk. 4

Parterne kan i øvrigt søge støtte i protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995.

§ 35 Uddannelsesfonde**Stk. 1**

Til de af parterne etablerede uddannelsesfonde

Til notater

betaler arbejdsgiveren 35 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Anm. 1

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

Anm. 2

Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i Organisationsaftalerne.

Kap. VII. Ansættelse og Opsigelse**§ 36 Ansættelsesregler****Stk. 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 ansættel-

Til notater

sesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

Stk. 2

Ved ændring af de i bilag 4 fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer, jf. § 20, stk. 5, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at den som bilag 4 optrykte ansættelsesaftale anvendes.

Stk. 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.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

Stk. 5

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

Anm. til ansættelsesregler

Hvis en medarbejder, ansat før 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. stk. 1, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.

Til notater**§ 37 Opsigelsesregler****Stk. 1 Varsler**

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - læretid tæller med - gælder følgende varsler:
 - a) Fra arbejdsgiverside:
 - Efter 6 mdrs. beskæftigelse 14 dage
 - Efter 9 mdrs. beskæftigelse 21 dage
 - Efter 2 års beskæftigelse 28 dage
 - Efter 3 års beskæftigelse 56 dage
 - Efter 6 års beskæftigelse 70 dage
 - Medarbejdere, der er fyldt 50 år:
 - Efter 9 års beskæftigelse 90 dage
 - Efter 12 års beskæftigelse 120 dage
 - b) Fra medarbejderside:
 - Efter 6 mdrs. beskæftigelse 7 dage
 - Efter 3 års beskæftigelse 14 dage
 - Efter 6 års beskæftigelse 21 dage
 - Efter 9 års beskæftigelse 28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler. Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før, varslet skal begynde at løbe.

Til notater

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
 - Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - Indkaldelse til militærtjeneste.
 - Barselshvile.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.
5. Følgende fraværperioder tæller med i anciennitetsberegningen:
 - a. ved militærtjeneste 3 mdr.
 - b. ved sygdom 4 mdr.
 - c. ved tilskadekomst 6 mdr.
6. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter, har ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2 Opsigelse under sygdom og ferie

1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom. Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af bilag 6 –Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.
2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomhe-

Til notater

- den, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.
3. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i tilslutning til ferie og dertil knyttede søgnehelldage eller andre fridage af i alt mindst 2 ugers varighed, skal varslet afgives på en sådan måde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for frihedsperioden, dog ikke længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehelldage kan indgå i varslet, jf. stk. 1, punkt 3.

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

- 1 Opsigelsesvarslet bortfalder
 - a. ved antagelse til nærmere angivne skibsreparationsarbejder, hvis varighed højst andrager 35 dage
 - b. ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning, samt
 - c. ved indtræden af maskinstandsning, materialeangel og anden force majeure*), som standser driften helt eller delvis.

*) Under force majeure henregnes uforudsete ændringer i tidspunkterne for ankomsten og afgang af skibe til reparation.

2. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler. Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved antagelsen.

Til notater

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller af en af de i stk. 1 pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 6 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.
2. Medarbejdere, som er fratrukket virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed - ikke over 120 dage - når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejder utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.
3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke

Til notater

vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 6 Tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til § 37 eller § 38 ikke kan gøres gældende, selv om tilbudet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

Stk. 7 Genansættelse/aflønning

Når en medarbejder genantages til samme arbejde inden for samme afdeling i den virksomhed, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 9 måneder, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Stk. 8 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

Med virkning fra 1. januar 1996 er organisationsaftale af 20. februar 1995 gældende. Optrykt som bilag 6.

Til notater

§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I. Enkelt-akkord

Stk. 1

En medarbejder, der står i enkeltakkord*), må ikke afskediges af medarbejderen utilregnelige grunde, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, ligesom medarbejderen må uden aftale med arbejdsgiveren må forlade værkstedet, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

**) Ved begrebet »enkelt-akkord« forstås en akkord, der er aftalt med en enkelt medarbejder om udførelsen af et bestemt arbejde. En sådan akkord vedbliver at være enkelt-akkord for den oprindelige akkordhaver, selv om der senere sættes flere medarbejdere til at arbejde på den, f.eks. for at få den hurtigere færdig.*

Stk. 2 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, medarbejderen afskediges. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder bibeholdes. Disse opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Til notater

Stk. 3 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund

1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har den pågældende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.
2. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden

1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder. Dog udbetales den pågældende kr. 26,25 pr. præsteret arbejdstime i akkord. Med virkning fra 1. marts 2002 udgør til lægget kr. 26,80.
2. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.

Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en medarbejder, der i henhold til stk. 4, punkt 1, mister tilgodehavende løn, kan miste et sådant tilgodehavende,

Til notater

såfremt det i tilfælde af, at lønnen var blevet udbetalt ugevis, ville være kommet til udbetaling på den foran liggende ugentlige normale lønudbetalingsdag.

II. Fælles-akkord**Stk. 5 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund**

Når en medarbejder, der står i fællesakkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, den pågældende afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, bibeholdes, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i fællesakkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, beholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales den pågældende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden

1. Når en medarbejder, der står i fællesakkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren eller uden at have givet mindst 2 dages opsigelse, fortabes retten til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, og dette tilfalder de øvrige deltagere i disse.
2. Når en medarbejder, der står i fællesakkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren eller efter at have givet 2 dages opsigelse, beholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder.

Til notater

Dette udbetales den pågældende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anm.

Hvis en medarbejder ønsker at forlade sin akkord og beviser, at dette sker, fordi der er tilbudt en fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale herom.

Kap. VIII. Betaling for ferie- og søgnehellidage**§ 39 Ferie****I. Optjeningsår og feriens længde****Stk. 1**

Retten til den årlige ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende år regnet fra 2. maj til 1. maj (ferieåret). Ferien udgør 2 1/2 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår).

Anm.

I virksomheder med 5-dages arbejdsuge indgår (bortset fra søgnehellidage) et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage - normalt lørdage - i ferien.

Stk. 2

Har en medarbejder ikke optjent ret til 30 dages ferie med feriegodtgørelse, har den pågældende ret til at få antallet af feriedage suppleret op til 30 dage, uden at der hertil er knyttet ret til feriegodtgørelse. En medarbejder kan dog højst kræve 12 dages ferie uden feriegodtgørelse efter ferieperiodens udløb den 30. september.

Til notater

Stk. 3

En medarbejder, der bliver syg, efter at ferie er påbegyndt, har ikke krav på ferieforlængelse.

Stk. 4

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

II. Ferieår og ferieperiode

Stk. 5

- a) Hvis ferien udgør 18 dage eller derunder, skal den gives i sammenhæng i tiden 2. maj til 30. september (ferieperioden), medmindre andet aftales.
- b) Er feriedagenes antal større end 18 dage, skal også de feriedage, der overstiger denne grænse, gives i sammenhæng, men kan lægges i den del af ferieåret, der falder uden for ferieperioden. Hvor hensynet til produktionen gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog efter arbejdsgiverens bestemmelse gives i form af enkelte feriedage.
- c) Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferien ønskes. Tidspunktet for ferien fastsættes i øvrigt af arbejdsgiveren, der under fornøden hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme medarbejdernes ønsker om tidspunktet for ferien og give medarbejderne meddelelse herom så tid-

Til notater

ligt som muligt, dog senest 3 måneder før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, jf. stk. 5 a), og senest 1 måned før ferien begynder for resterende feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

- d) Den del af ferien, der er omtalt i afsnit a), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for ferieperioden.

Stk. 6

Holder en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren bestemme, at medarbejderne holder ferie disse dage i det omfang, medarbejderen er berettiget til mere end 18 feriedage. Træffer arbejdsgiveren ikke sådan bestemmelse, skal arbejdsgiveren betale medarbejderen løn i de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens løn i de sidste 4 uger før jul.

Stk. 7

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling. En sådan nedsættelse kan dog ikke kræves, hvor ferien iværksættes ved lukning af virksomheden.

III. Feriegodtgørelse

Stk. 8

- a) Feriegodtgørelsen udgør 12 1/2 pct. af den samlede arbejds løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehellighedsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

Til notater

- b) Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales 1 måned før feriens påbegyndelse.
- c) Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betaling af depositum.

Stk. 9

Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 10

- a) Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsansbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller arbejde i hjemmet, helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, uden at holde ferie.
- b) Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferien er holdt, hvis medarbejderen på grund af de under a) nævnte forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden den 1. maj i ferieåret.

Stk. 11

Ved sygdomstilfælde betales feriegodtgørelse under fravær, såfremt medarbejderen før sygdommens indtræden har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden.

Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt

Til notater

fratræden ikke skyldes medarbejderens egne forhold.

Ved tilskadekomst i virksomheden betales feriegodtgørelse under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Feriegodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage for højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst, jf. tillige § 28, stk. 8.

Stk. 12

Beregning af feriegodtgørelse ved sygdom og tilskadekomst, jf. stk. 11, sker på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før sygdommens indtræden eller tilskadekomsten.

Stk. 13

Retten til feriegodtgørelse i henhold til foranstående bestemmelser er betinget af, at den af arbejdsgiveren forlangte dokumentation for, at fravær skyldes sygdom eller tilskadekomst, foreligger.

IV. Feriekortordningen**Stk. 14**

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.

Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang

Til notater

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.

Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.

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.

Stk. 15

De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår.

Stk. 16

Den ferieberettigede kan kræve sig feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort.

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. Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommendes afdeling af Beredskabsstyrelsen, og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af bistandskontoret.

Til notater**Stk. 17**

Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, giver arbejdsgiveren (evt. arbejdsløsheds-kassen, militære afdeling, lejrchefen eller bistandskontoret) på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

Stk. 18

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle være afholdt, indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond, Vognmagergade 7, 1120 København K., postgironummer 5 26 06 20, medmindre direktøren for Arbejdstilsynet i henhold til ferielovens § 22, stk. 1, har givet tilladelse til, at beløbene anvendes til andet feriemæssigt formål.

Stk. 19

Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under Dansk Industri, og Dansk Industri garanterer for feriegodtgørelsens udbetaling.

Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted, efter at der i hvert enkelt tilfælde er sket meddelelse herom til CO-industri.

V. Almindelige bestemmelser**Stk. 20**

Betalt ferie skal under fortabelse af ferieretten for det følgende år benyttes som ferie, og medarbejderen må ikke i ferien påtage sig andet betalt arbejde.

Til notater**Stk. 21**

I tilfælde af dødsfald tilfalder feriepengene afdødes bo.

Stk. 22

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.

Stk. 23

Twistigheder, som måtte opstå som følge af feriereglerne, kan behandles efter de gældende Regler for behandling af faglig strid, eventuelt forelægges det mellem hovedorganisationerne nedsatte ferienævn.

Stk. 24

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

§ 40 Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

1. Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 3,5 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn. I det nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.
2. Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter § 39, stk. 12, jf. § 28, stk. 1.

Stk. 2

Det i henhold til stk. 1 for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved årets udgang. Organisationerne er enige om, at opgørelsen, hvor det er praktisk, kan finde sted

Til notater

ved udgangen af den lønningsperiode, hvis afslutningsdato ligger nærmest den 31. december.

Stk. 3

Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, 1. maj og 5. juni, og dels i form af en restbetaling sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i det følgende ferieår. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgnehelligdagskontoen for det foregående kalenderår.

Stk. 4

Den i stk. 3 nævnte forskudsudbetaling andrager:

Pr. 1. marts 2000

For voksne medarbejdere 525,00 kr.

For medarbejdere under 18 år 350,00 kr.

Pr. 1. marts 2002

For voksne medarbejdere 535,00 kr.

For medarbejdere under 18 år 355,00 kr.

Ovennævnte forskudsbetalinger ydes i øvrigt jf. stk. 3 på dage, der falder på f.eks. weekend-lørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke, når de falder på søndage.

Stk. 5

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e), 1. maj og 5. juni falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetalingen sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 6

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og den i stk. 4 nævnte forskudsbetaling, idet der dog

Til notater

ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders søgnehelligdagskonto.

Stk. 7

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i stk. 4 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende medarbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før og - for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende - første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt medarbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henviser sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 8

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af medarbejderen angivne grund til forsømmelse, giver arbejdsgiveren straks medarbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig.

Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 9

I tilfælde, hvor medarbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligheden(e), og grunden til fraværet ikke godkendes, fortaber medarbejderen retten til den i stk. 4 nævnte forskudsbetaling, men beløbet bliver stående på medarbejderens søgnehelligdagskonto, hvorfra overskud i henhold til stk. 3 overføres til udbetaling i det følgende ferieår.

Til notater**Stk. 10**

En medarbejder, som skifter arbejdssted, får senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver vedkommende medarbejders navn og fødselsdato samt det beløb, vedkommende har til gode som søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 11

Det efter feriekortet tilgodehavende søgnehelligdagbeløb kan hæves hos den virksomhed, der har udstedt kortet, jf. § 39, stk. 16, når vedkommende medarbejder i det følgende ferieår holder ferie.

Stk. 12

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, en 1. maj eller 5. juni, har medarbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på den forskudsbetaling, der er fastsat i henhold til ovennævnte ordning.

Stk. 13

Tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, som ikke er hævet inden 3 måneder efter udløbet af det kalenderår, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil kunne anvendes efter nærmere lokal aftale, f.eks. således at beløbet benyttes til lokalt feriearrangement eller indgår i en lokal hjælpekasse.

Stk. 14

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdagsbetaling afdødes bo.

Stk. 15

Dansk Industri garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser af de søgnehelligdagbeløb, for hvilke feriekort er udstedt af Dansk Industris medlemmer.

Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1

Faglærte medarbejdere er sådanne, som har udstået en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller sådanne, som af Dansk Industri og forbundene er anerkendt som faglærte i henhold til reglerne i Læringeaftalens bilag V.

Stk. 2

Et medlemsbevis til et forbund anerkendes som legitimation for, at indehaveren har tilknytning til nærværende overenskomstområde. Ethvert forbund er forpligtet til i ethvert medlemsbevis at anføre oplysning om indehaverens fagbetegnelse eller, hvis den pågældende har en faglig betonet uddannelse, omfanget af den uddannelse, som indehaveren har gennemgået.

Anm.

Det erkendes, at fagorganisationerne ikke kan påtage sig nogen forpligtelse over for udlændinge, der overføres til den pågældende organisation fra en beslægtet udenlandsk organisation.

Stk. 3

I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden undersøgelse skønner, at legitimationsbestemmelserne for faglærte medarbejdere misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som da i forening med den modstående organisation er forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1

Funktionærer, som - jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 - i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsrepræsentanter, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2

I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som er forpligtet til at medvirke til sagens undersøgelse og ordning.

Kap. X. Efter- og videreuddannelse

§ 43 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1

Organisationerne er enige om at virke for, at medarbejderne i den enkelte virksomhed får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigenem at styrke konkurrenceevnen.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Såfremt en af parterne lokalt ønsker det, skal der optages drøftelse om systematisk uddannelsesplanlægning og dens gennemførelse.

Stk. 3

Det anbefales, at der oprettes et paritetisk uddannelsesudvalg i virksomheden. Opgaver, der behandles i uddannelsesudvalget, er bl.a.:

Til notater

- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- Beskrivelse af job og jobkrav
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner
- Planlægning af uddannelsesaktiviteter samt forslag til deres gennemførelse.

Stk. 4

Det anbefales at anvende SUM analyseværktøjet i uddannelsesplanlægningen (SUM = Strategisk Udvikling af Medarbejdere).

Stk. 5

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

§ 44 Faglig relevant uddannelse**Stk. 1**

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 2

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

§ 45 Almen kvalificering

Organisationerne er enige om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling.

Til notater

Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at den nødvendige almene kvalificering finder sted.

§ 46 Frihed til anden uddannelse**Stk. 1**

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lokal aftale om samtidig deltagelse af flere medarbejdere i uddannelse, f.eks. under Lov om voksenuddannelsesstøtte, aftales i virksomheden ud fra de økonomiske muligheder.

§ 47 Organisationsmæssig behandling**Stk. 1**

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

Stk. 2

Konkrete uoverensstemmelser om ovennævnte regler om efter- og videreuddannelse kan gøres til genstand for behandling efter "Regler for behandling af faglig strid".

Stk. 3

Parterne er enige om indholdet i protokollat 7.1., 7.1b samt protokollat vedr. "Dokumentation - erhvervede kvalifikationer" og vil fortsat arbejde

Til notater

for realiseringen heraf i den kommende overenskomstperiode. (Se Fællesbestemmelser for Industriens Overenskomst og Funktionæroverenskomst side 55 – 58)

Kap. XI. Nyoptagne virksomheder

§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

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.

Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

Stk. 3

For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

Til notater

Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 5

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 33. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolles mellem DI og CO-industri efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 7, stk. 4, litra a) og c) – 1).

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI.

Til notater

Stk. 6

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for Industriens Overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til IP skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 1/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 2/3 af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssige bidrag.

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

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og CO-industri efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Til notater

Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af faglig strid

§ 49 Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Såfremt der på en virksomhed opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal 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.

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.

Til notater

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- 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 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes i Dansk Industris mødelokaler hurtigst muligt og senest inden 3 uger efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Til notater

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne. De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger. Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Faglig voldgift

- a. Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er opnået enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 2 uger efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpe-

Til notater

ge en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 19 hele arbejdsdage, eksklusiv lørdage, før retsmødet.
- g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage, eksklusiv lørdage, 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 inden kl. 16.00 senest 4 hele arbejdsdage, eksklusiv lørdag, før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde inden kl. 16.00 senest 1 hel arbejdsdag, eksklusiv lørdag, før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Til notater

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

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne inden 3 hele arbejdsdage, eksklusiv lørdag, 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 svarkrift er herefter senest 5 hele arbejdsdage eksklusiv lørdag før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest 1 hel arbejdsdag eksklusiv lørdag før retsmødet.

Er svarkriftet 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

- j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.
Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem de organisationer, der er part i sagen.

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 overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.
Hvis begæringen ikke kan tiltrædes,

Til notater

- betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.
- c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Anm.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Overenskomst.

Kap. XIII. Øvrige bestemmelser**§ 50 Forsøgsordninger**

Overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Anm. De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for, hvilket er baggrunden for indførelse af bestemmelser.

Kap. XIV. Overenskomstens varighed

§ 51 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2000 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2004.

Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri
Hans Skov Christensen
Jørgen Hansen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Bilag 1 Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9. Hviletid og fridøgn

§ 50.

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

- Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved
1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i hold-drift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
 2. landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.
- Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51.

Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartnere.

Stk. 3. Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed

Til notater

senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

§ 52.

§§ 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrreret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

§ 53.

For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

1. den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og
2. det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

§ 56.

I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Arbejdsministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

Bilag 2 Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling

Dansk Industri og CO-industri har på baggrund af beskæftigelsessituationen drøftet de gennemførte arbejdsfordelingsordninger. Disse er etableret på basis af bestemmelserne i overenskomstens § 9, stk. 5.

Til notater

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og følger sig ikke sat udenfor som dem, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstraomkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordeling ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang. Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft. Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid. For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behand-

Til notater

ling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingssmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingssmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingssmødet.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning /1 uges arbejde, hvorimod fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

4. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

5. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttede organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.

Til notater

6. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold.

Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.

7. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelinger.

København, den 15. januar 1981

Anm. 1

For fjerkræslagterier og fiskeindustrien

- se speciel del side 149-150

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.
2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.

3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13 ugers reglen.

4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.

5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til de respektive organisationer så vidt muligt 14 dage inden fordelings ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgivers forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.

6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.

7. Det indskræpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

ARBEJDSFORDELING

Virksomhed:

Med virkning fra uge ____200 til og med uge ____200 i alt _____

(antal) uger etableres der arbejdsfordeling for _____

(antal) medarbejdere jf. vedlagte navneliste inden for

Hele virksomheden _____

En virksomhedsafdeling Hvilken: _____

Et produktionsområde Hvilket: _____

Sæt X

2 dages ledighed pr. uge

3 dages ledighed pr. uge

1 uges ledighed/1 uges arbejde

Ledighedsperioden angives på særskilt liste for hver enkelt medarbejder med angivelse af navn og CPR-nr. Har der inden for de sidste 12 måneder været etableret arbejdsfordeling i afdelingen eller arbejdsområdet omfattende de i nærværende fordeling deltagende medarbejdere, anføres tillige tidligere fordelingsperiode(r) for hver enkelt medarbejder ekskl. nærværende ordning.

Dato: _____

For virksomheden:

For medarbejderne:

(Jf. vejledningen skal der udarbejdes skema forbundsvist).

NAVNELISTE VEDRØRENDE ARBEJDSFORDELING

Virksomhed _____

Arbejdsfordeling vedr. medarbejdere inden for _____
(forbund)beskæftiget i _____
(afd./arbejdsområdet i virksomheden)

Navn	CPR.-nr.	A-kasse	Tidligere fordelingsperioder inden for de seneste 12 mdr.	Fordelingsperioder i indeværende fordeling

Husk 2 og 3 dage er lig 1 uge, og 1 uges ledighed tæller som 2 uger.

Bilag 3 Protokollat vedr. lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

På virksomheder, der holder samlet ferielukning i 2 eller 3 uger, kan der opstå det problem, at feriens placering afskærer medarbejderne fra lønudbetaling i en uacceptabel lang periode.

Dette problem er der enighed om at løse ved, at virksomhederne altid lønafregner første torsdag (evt. fredag, se § 27, stk. 1) efter ferien i henhold til følgende retningslinjer:

(Se i øvrigt den grafiske fremstilling på side 103).

Sommerferie på 2 uger

1. Falder ferien i selve lønperioden, udbetales (overføres) lønnen for 14 dages perioden før ferien på den førstkommande torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.
2. Falder de 2 ugers sommerferie derimod inden for to 14 dages perioder, udbetales (overføres) lønnen for den første halve 14 dages periode (indtjent før ferien) på den førstkommande torsdag/fredag efter sommerferien. Lønnen for den sidste halve 14 dages periode (indtjent efter ferien) udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferien. Det henstilles dog til virksomheden i den under punkt 1 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte arbejderes ønske om at måtte modtage et kontant a conto beløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien. Dette a conto beløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien.
3. For indtjeningen i den anden uge efter ferien og fremover overgås til den hidtil på virksomheden fastlagte 14 dages turnus.

Sommerferie på 3 uger

4. Såfremt en 14 dages periode afsluttes umiddelbart før sommerferiens begyndelse, udbetales (overføres) lønnen for denne periode på først-

Til notater

Til notater

4. kommende torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.
Lønnen for den halve 14 dages periode indtjent lige efter ferien udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.
Derefter tages den faste turnus for 14 dages perioder i anvendelse.
Såfremt ferieperioden falder således, at lønnen for en halv 14 dages periode står tilbage før sommerferien, udbetales (overføres) denne førstkommande torsdag/fredag efter sommerferien.

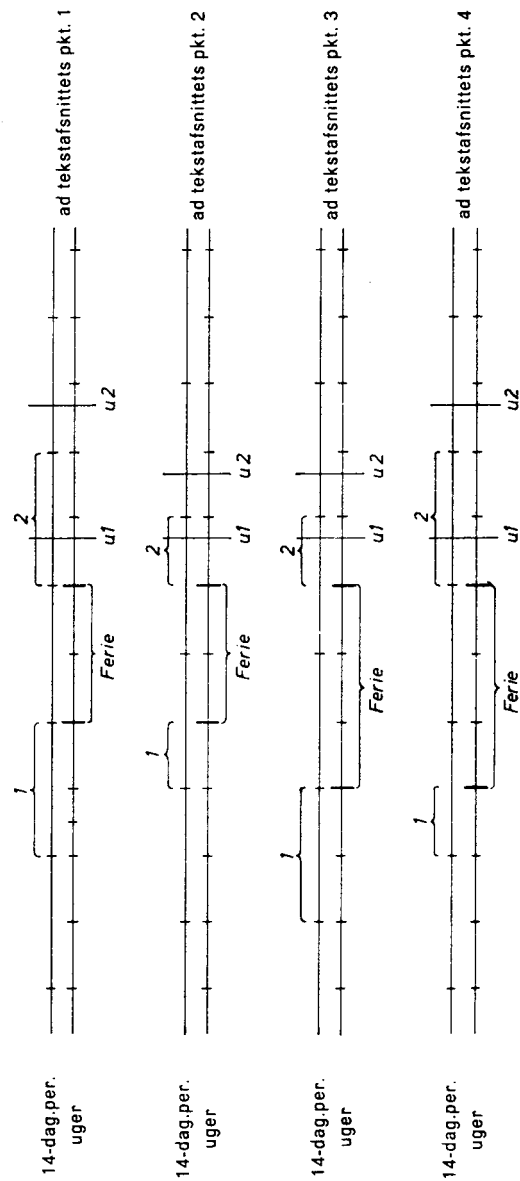
Det henstilles dog til virksomhederne i den under pkt. 3 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte medarbejderes ønske om at måtte modtage et kontant a conto beløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien.
Dette a conto beløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien.

Efter ferien overgås til de faste 14 dages perioder.

Med ovennævnte regler i tilknytning til sommerferien skulle man dels kunne undgå at holde lønkontorerne åbne i virksomheder med total fabriksferie, dels opnå, at der altid første torsdag/fredag efter sommerferien bliver udbetalt løn til medarbejderne.



Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

Oversigt over lønudbetalinger i forbindelse med samlet ferielukning.



u1 = udbetalingsdag for lønperiode 1
u2 = udbetalingsdag for lønperiode 2

Bilag 4 Ansættelsesaftale side 1 og 2

		Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst			
Centralorganisationen af industriansatte i Danmark				DANSK INDUSTRI	
Undertegnede arbejdsgiver (navn):			SE-nr.:		
Adresse:					
Postnr./by:			Tlf.nr.:		
ansætter herved:					
Medarbejderens fulde navn:			CPR-nr.:		
Adresse:			Tlf.nr.:		
Postnr./by:					
Kommune:					
Kontonr. i pengeinstitut:			Reg.nr.:		
Jobkategori:					
Lønmodtageren skal anmelde sygdom til:					
I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse er samtidig udleveret til medarbejderen. Benyttes nærværende ansættelsesblanket, skal medarbejderen have udleveret både aftalen og vedlagte bilag.					
Tiltrædelsesdato:					
Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives):					
Postnr./by:					
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder					
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:					
Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelsen af følgende opgaver:					
Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til Industriens Overenskomst samt eventuelle lokalaftaler.					
Optjent ferie til brug i indeværende ferieår. Antal dage:					
Personlig timeløn på ansættelsestidspunktet kr.:					

Overarbejdsbetaling, søgnehelldagsbetaling, forskudttillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitet fremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud: <input type="checkbox"/> Hver 14. dag <input type="checkbox"/> Andet Lønperioden angives:
--

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem DI og CO-industri), hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension, ferie samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Er medarbejderen omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nej
---	-----------------------------	------------------------------

Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparret i anden pensionsordning overført til Industriens Pension:	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nej
--	-----------------------------	------------------------------

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Punkter med fremhævet skrift i ansættelsesaftalen er minimumsbetingelser i henhold til EU-direktivet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og skal udfyldes.

Baggrund

1 oktober 1991 vedtog EU direktivet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF). Herefter kaldet EU-direktivet.

EU-direktivet kan gennemføres i Danmark enten ved en lov eller en kollektiv aftale. Dansk Industri og CO-industri har indgået en kollektiv aftale om ansættelsesaftaler, for at EU-reglerne kan indpasse Industriens Overenskomst. Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i overenskomstens § 36 og § 20, stk. 5.

Derudover har DI og CO-industri i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaftalen korrekt, vil EU-reglerne om ansættelsesbeviser være opfyldt.

1. Generelt om de nye regler**Hvem?**

Det er et krav, at virksomheden udarbejder en ansættelsesaftale for medarbejdere, der er ansat ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer. Ansættelsesaftalen skal udleveres til medarbejderen senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Skal ansættelsesaftalen anvendes?

DI/CO-industris ansættelsesaftale kan anvendes for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, og organisationerne anbefaler, at aftalen benyttes.

Såfremt virksomheden finder, det er praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaftalen indeholder supplerende oplysninger om medarbejderen eller virksomheden, er dette muligt. I så tilfælde skal ansættelsesaftalen dog som minimum indeholde de med fremhævet skrift anførte oplysninger (EU-direktivets mindstekrav).

Ændringer

Sker der ændringer i de ansættelsesvilkår, som i DI/CO-industris ansættelsesaftale er trykt med fremhævede typer, skal virksomheden skriftligt give medarbejderen oplysning herom senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft. Det er ikke et krav, at der skrives en ny ansættelsesaftale ved hver ændring - et brev til medarbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f. eks. være tilstrækkeligt.

Oplysninger, som ikke er angivet med fremhævet skrift, er parterne ikke forpligtet til skriftligt at orientere om.

Medarbejderen skal orientere virksomheden om evt. ændring af navn og adresse.

2. Ansættelsesaftalens bestemmelser

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger:

Jobkategori

Jobkategorien kan f.eks. være "håndværkspræget arbejde", "proces- eller maskinoperatør", "forefaldende arbejde".

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderens arbejdsområder.

Opgaverelaterede ansættelser eller tidsbegrænsede ansættelser

Hvis medarbejderen ansættes til at udføre en bestemt opgave, angives opgaven. Efter denne opgaves afslutning ophører ansættelsesforholdet uden varsel.

Det anbefales, at der i ansættelsesaftalen skrives, at ansættelsesforholdet ophører f.eks. "senest den 1. august 1995" eller senest ved færdiggørelsen af en nærmere anført opgave.

Der henvises til § 37, stk. 4, nr. 2, i Industriens Overenskomst om genansættelse af kortere varighed.

Arbejdsstedet

Virksomheden angiver her arbejdsstedet eller det sted, hvor arbejdet hovedsageligt skal udføres, f.eks. virksomhedens adresse.

Kan arbejdsstedet eller hovedarbejdsstedet ikke angives, fordi medarbejderen hovedsageligt skal udføre ude- og rejse arbejde (f.eks. som rejsemontør), sættes kryds i rubrikken skiftende arbejdssteder.

Løn

I rubrikken "personlig timeløn på ansættelsestidspunktet" angives den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer på ansættelsestidspunktet.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationsstillæg på kr. 70,- og derudover en produktivitetafhængig bonus eller resultatløn, angives den personlige timeløn til kr. 70,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetfremmende lønsystemer.

Det er ikke tilstrækkeligt under den personlige timeløn blot at henvise til Industriens Overenskomst. Det er en mindstbetalingsoverenskomst baseret på det grundlæggende princip, at timelønnen aftales individuelt under hensyntagen til den enkeltes kvalifikationer.

Løperioden

Når lønnen udbetales bagud hver 14. dag, afkrydes denne rubrik. Udbetales lønnen på anden måde, angives denne periode.

Pensionsbidrag

Medarbejderen har efter overenskomsten ret til pensionsbidrag efter 9 måneders anciennitet fra det fyldte 20. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension, har dog ret til pensionsordning i henhold til overenskomsten fra ansættelsestidspunktet.

Var medarbejderen i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning, og ønsker medarbejderen disse midler overført til Industriens Pension, oplyses dette i ansættelsesaftalen. Medarbejderen indsender kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension, H. C. Andersens Boulevard 47, 2., 1553 København V. Herefter vil medarbejderen blive kontaklet af Industriens Pension.

Uenighed

Eventuelle uoverensstemmelser om ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler i Industriens Overenskomst.

Udstationering

Udsendes en medarbejder til arbejde i udlandet, skal der skriftligt gives visse supplerende oplysninger, jf. overenskomstens § 20 stk. 5. Det anbefales, at der i sådanne tilfælde udarbejdes en særlig aftale. Der henvises til DI og CO-industris vejledning om arbejde i udlandet.

Andre ansættelsesaftaler

DI og CO-industri har ligeledes opdateret organisationernes aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, således at den opfylder EU-direktivet om ansættelsesbeviser.

For andre medarbejdergrupper kan der være bestemmelser om ansættelsesbeviser i de relevante overenskomster eller i Loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Bilag 5 Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse**Til notater**

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i nærværende bilag.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

- 1) Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død.
- 2) Ansatte på funktionærlignende vilkår kan ikke indgå i arbejdsfordelingsordninger.
- 3) 120 dages reglen kan - selv om den er skriftligt aftalt - ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 4, stk. 1.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Til notater

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2. Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 37, stk. 2 og 4, finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold og forskudt tid tilligemed betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser. Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde, de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 13, stk. 1, andet afsnit og stk. 3. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved misbrug og skal, hvis for-

Til notater

holdene giver anledning til det, have oplyst omfanget af overarbejdet.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferielovens § 14. Nærværende bestemmelse erstatter overenskomstens § 39, stk. 8, 9, 11, 12 og 13.

S/H dage

Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfrie dage jf. overenskomstens §§ 18, 29 og 31. Nærværende bestemmelse erstatter overenskomstens § 40.

Sygdом

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2a og 2b, 16, 17 og 17a. Hvor intet andet er nævnt i nærværende bilag eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i Industriens Overenskomst.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens Regler for behandling af faglig strid.



Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

København, den 14. februar 1993

Aftale om funktionærlignende ansættelse side 1 og 2

 Aftale om funktionærlignende ansættelse (for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst)		 DANSK INDUSTRI	
Centrolorganisationen af industriens i Danmark			
Undertegnede arbejdsgiver (navn):		SE-nr.:	
Adresse:			
Postnr. og by:		Tlf.nr.:	

ansætter herved på funktionærlignende vilkår:

Medarbejderens fulde navn:		CPR-nr.:	
Adresse:		Tlf. nr.:	
Postnr. og by:			
Kommune:			
Kontor: i pengeinstitut:		Reg. nr.:	
Jobkategori/Stillingsbetegnelse:			
Lønmodtageren skal melde sygdom til:			

Der henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse er samtidig udleveret til medarbejderen.

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra (dato):
Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (f.eks. virksomhedens adresse):
Postnr. og by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder
Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelsen af følgende opgaver:

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelser (bilag 5 til Industriens Overenskomst), Industriens Overenskomst samt eventuelle lokalaftaler.

Der ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 14. Bestemmelsen erstatter overenskomstens § 39, stk 8, 9, 11, 12 og 13.

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

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

Side 1 af 2

Arbejdsmarkedspension ydes efter gældende overenskomst.

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

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

- § 2 (om opsigelsesvarsel)
- § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)
- § 2b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- anden aftale: _____

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

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

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

120-dages reglen:

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

120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 4, stk. 1.

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

Funktionslovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

Ansatte på funktionærlignende vilkår kan ikke indgå i arbejdsfordelingsordninger.

Særlige aftaler:

--

Udfærdiget den: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Punkter med fremhævet skrift i ansættelsesaftalen er minimumsbetingelser i henhold til EU-direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Side 2 af 2

Til notater

Bilag 6 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

Nærværende regelsæt træder i kraft 1. januar 1996.

Anvendelsesområde

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

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

Stk. 2. Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlig gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

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.

Til notater

2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5. §§ 8 og 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 6. Bestemmelserne i § 6 stk. 2 og i § 7 om pligt til at give Arbejdsmarkedsrådet 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 Arbejdsmarkedsrådet anmoder om meddelelse.

Anmærkning til §1, stk. 5 og 6

Bestemmelserne er ændret med virkning fra 1. marts 1998.

For lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, der er truffet før 1. marts 1998, finder reglerne i bilag 6 til Industriens Overenskomst 1995 anvendelse.

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

Stk. 2. Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 4. Bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende over-

Til notater

enskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af 1. juni 1994.

Pligt til forhandling m.v.

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

Stk. 2. Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

§ 6. 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.

Til notater

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet.

Varsling m.v.

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

Stk. 2. Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 5 nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give Arbejdsmarkedsrådet underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal snarest muligt give Arbejdsmarkedsrådet underretning om det endelige resultat af de i § 5 nævnte forhandlinger.

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 Arbejdsmarkedsrådet. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

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

Til notater

Stk. 2. Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50% 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 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet.

Tavshedspligt

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

Godtgørelse

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

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

Til notater**Straffebestemmelser**

§ 11. 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.

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.

København d. 20. februar 1995

For Dansk Industri
Peter Schlütter

For CO-industri
Palle Nielsen

Til notater

Bilag 7 Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj**Stk. 1**

Virksomheden yder tilskud til køb af egnet godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- a) Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved at bruge værnefodtøj, kræver det.
- b) Hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler det, eller
- c) hvor den enkelte ansatte ønsker det.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værne træsko i henhold til listens punkt I.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelige værnesko i henhold til listens punkt II.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens punkt III.

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopedisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen. Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

Stk. 2

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af andre typer værnefodtøj end nævnt i stk. 1, betales udgiften af virksomheden, og fodtøjet forbliver dennes ejendom.

Stk. 3

Ansatte, der modtager tilskud i henhold til stk. 1, er pligtig til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Til notater

Stk. 4

Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusiv egentlige reparationer) af det værnefodtøj, den ansatte anvender under udførelse af arbejde i virksomheden.

Stk. 5

Værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud, indkøbes efter aftale med virksomheden. Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden.

Stk. 6

Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens § 2, stk. 10, og Regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Dansk Industri og CO-industri og løber sammen med denne.

Listepriser pr. 1. marts 2000:

I	kr. 270,00
II	kr. 470,00
III	kr. 585,00

Organisationerne regulerer ovennævnte liste årligt pr. 1. marts på baggrund af indhentede oplysninger fra de sædvanlige leverandører.

København, den 16. januar 1987.

* Sætserne er reguleret pr. 1. marts 2000.

Til notater

Bilag 8 Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark**Afsnit A**

Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes 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, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning.
Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DI 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 DI.

Til notater

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

Afsnit B

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om,

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst 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 Industriens Overenskomst 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 faglig strid.

København, den 22. marts 1998

Til notater

Bilag 9 Arbejde i Tyskland

Undertegnede organisationer er enige om, at Industriens Overenskomst ikke finder anvendelse, når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland. Der skal dog forud for rejsens påbegyndelse træffes aftale om de i Industriens Overenskomst § 20, stk. 5 nævnte løn- og arbejdsvilkår.

I det omfang en virksomhed måtte være omfattet af den tyske lov om udstationering af udenlandske arbejdstagere i Tyskland (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), er der enighed om, at overenskomstens ferieregler, herunder feriegaraantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 25. august 1997

For Dansk Industri
Niels Overgaard

For CO-industri
Verner Elgaard

Bilag 10 Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale 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. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne 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.

Til notater

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.

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, som 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, hvor medarbejdere afløser

Til notater

hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

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

3. DAGLIG HVILETID

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

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. 372 af 15. august 1980.

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.

6. MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDESTID

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid incl. overar-

Til notater

bejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. FERIE

Er dækket af den eksisterende ferielov og Industriens Overenskomst.

8. NATARBEJDETS VARIGHED

Den normale arbejdstid for natarbejder 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. arbejdsmiljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. HELBREDSKONTROL

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. GARANTIER I FORBINDELSE MED NATARBEJDE

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. INFORMATION VED REGELMÆSSIG BESKÆFTIGELSE AF NATARBEJDERE

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

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSBESKYTTELSE

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. ARBEJDSRYTME

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

Til notater

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.

København, den 20/2 1995

For Dansk Industri

For CO-industri

Gerhard Albrechtsen

Hans Skov Christensen

Max Bæhring

Willy Strube

Bilag 11 Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

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

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

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art. 1. Formål

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

Art. 2. Anvendelsesområde

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

Art. 3. Definitioner

a) Ved ung forstås enhver person under 18 år.

b) Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller

Til notater

- enhver ung, der følger den obligatoriske fuld-tidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
- c) Ved 15- til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuld-tidsundervisning, 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 EF-direktivet om arbejdstid.

Art. 4. Forbud mod børnearbejde

Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervs-mæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i det-te protokollat.

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

Stk. 2c Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestem-melser 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.

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.

Til notater

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 arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser, (især § 59 stk. 1).

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

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

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

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

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

Art. 9. Natarbejde

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10. Hviletid

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

Stk. 2: Unge under 18 år skal inden for en 7 dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage

om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

Art. 11. Årlig hvileperiode (Ferie)

Implementeres via lovgivning.

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-årige arbejde i tilfælde af force majeure

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

Art. 14. Foranstaltninger

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

Art. 15. Tilpasning af bilaget

Implementeres via lovgivning.

Art. 16. Opretholdelse af beskyttelsesniveauet

Implementeres via lovgivning.

Art. 17. Afsluttende bestemmelser

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri
Gerhard Albrechtsen
Hans Skov Christensen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Til notater

Til notater

Bilag 12 Implementering af forældreorlovsdirektivet

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.

§ 3 Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12 a (nu Lov om social service kap. 14) om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

§ 4 Ikrafttræden

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 3. juni 1999.

København, den 22. marts 1998

Til notater

Bilag 13 Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier**Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri. Maj 1960. Revideret april 1965 og februar 1993**

Dansk Industri og CO-industri er enige om, at en fortsat forøgelse af produktiviteten og dermed konkurrenceevnen og beskæftigelsesmuligheder inden for overenskomstens område i væsentlig grad er betinget af, at der mellem parterne på den enkelte virksomhed udbygges et samarbejde om en rigtig arbejdstilrettelægning og en forbedring af arbejdsmetoderne.

Ud fra den overbevisning, at arbejdsstudier vil være et nyttigt hjælpemiddel til at opnå lokalt samarbejde på dette område, er organisationerne enige om at anbefale, at der, hvor det er hensigtsmæssigt, træffes aftaler om anvendelse af arbejdsstudier, og for at sikre en vis ensartethed fastsættes nærværende retningslinjer for lokale aftaler om indførelse af arbejdsstudier på de enkelte virksomheder.

Stk. 1. Formålet med arbejdsstudier

Formålet med arbejdsstudier er gennem systematisk analyse at opnå en forbedring i arbejdets organisation og planlægning samt at finde frem til de enkleste og mest hensigtsmæssige arbejdsmetoder under de givne forhold og herefter at fastsætte normaltiden på arbejdet. Denne normaltid lægges til grund ved beregning af betalingen for arbejdets udførelse.

Et fordomsfrit og sagligt samarbejde om dette formål kan i væsentlig grad bidrage til at øge effektiviteten og dermed konkurrenceevnen til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejders arbejds- og indtjeningsforhold.

Stk. 2. Indførelse af arbejdsstudier på virksomheden

Forinden arbejdsstudier tages i anvendelse på en virksomhed, skal spørgsmålet drøftes mellem parterne, eventuelt i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Opnås der på grundlag af disse drøftelser i princippet

Til notater

enighed om at arbejde videre med sagen, nedsættes der et snævert, selvstændigt arbejdende arbejdsstudieudvalg, bestående af repræsentanter for ledelse og for medarbejderne.

Det forudsættes, at medlemmerne af arbejdsstudieudvalget har en god teknisk indsigt og interesse for arbejdsstudier.

Virksomheden bør være behjælpelig med at give den eller de medarbejdere, der vælges som arbejdsstudie-repræsentanter, den teoretiske og praktiske uddannelse, som er nødvendig for, at de pågældende skal kunne vurdere et studiemateriale.

Stk. 3. Arbejdsstudieudvalget

Arbejdsstudieudvalget bør normalt ikke bestå af mere end 3-4 personer. Medarbejdernes repræsentant(er) i udvalget vælges eventuelt blandt tillidsrepræsentanterne og har til opgave, ud over arbejdet i selve udvalget, at bistå de medarbejdere, der måtte ønske det, med råd og vejledning ved en gennemgang og efterprøvnig af normaltidsberegninger.

Udvalgsmedlemmernes funktionstid er normalt 2 år, men den kan dog forlænges eller forkortes, når der opnås enighed herom.

For de af medarbejdernes faste repræsentanter i udvalget, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, gælder samme opsigelsesregler som for samarbejdsudvalgs-medlemmer, jf. Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 - afsnit 4. Dette forlængede opsigelsesvarsel ophører fra det tidspunkt, hvor den lokale arbejdsstudieaftale bortfalder.

For deltagelse i arbejdsstudieudvalgets møder honoreres medarbejdernes repræsentanter efter samme regler, som gælder for deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, jf. overenskomsten med den undtagelse, at hvor det drejer sig om deltagelse i de i stk. 4 anførte regelmæssige arbejdsstudieudvalgsmøder, udbetales der honorar af samme størrelse som den til enhver tid jf. Samarbejdsaftalen gældende sats - også i de tilfælde, hvor hele mødet måtte finde sted i arbejdstiden.

Hvor der på foranledning af arbejdsstudieudvalget udføres kontrolstudier med deltagelse af den for det

Til notater

pågældende område valgte medarbejderrepræsentant i udvalget, betales denne for den dertil medgåede tid med sin gennemsnitsfortjeneste på akkord- og timeløn tilsammen beregnet på grundlag af fortjenesten i det nærmest forudgående kvartal.

Stk. 4. Arbejdsstudieudvalgets opgaver

Arbejdsstudieudvalgets opgaver er:

- at** tilpasse nærværende retningslinjer til de lokale forhold.
- at** foranledige, at udvalgets egne medlemmer og eventuelt andre får en hensigtsmæssig uddannelse, således at arbejdet med arbejdsstudiernes gennemførelse på virksomheden forløber bedst muligt.
- at** tilrettelægge den form, hvorunder alle på virksomheden interesserede parter bedst muligt kan gives en hensigtsmæssig generel orientering om arbejdsstudier.
- at** tilvejebringe enighed om grundlaget for arbejdstaktvurderingen og medvirke til, at denne til stadighed bliver foretaget så korrekt som muligt.
- at** planlægge samarbejdet om arbejdsstudiernes anvendelse samt gennem afholdelse af regelmæssige møder - normalt 1 gang om måneden - at behandle og søge løst de tvivlsspørgsmål, der måtte opstå i forbindelse med arbejdsstudiernes anvendelse på virksomheden.

Stk. 5. Procedureregler

Dersom der i arbejdsstudieudvalget opstår spørgsmål, hvorom enighed ikke kan opnås, kan hver af parterne begære sådanne spørgsmål behandlet under medvirken af en repræsentant for CO-industri og en repræsentant for Dansk Industri.

Dersom der heller ikke under en sådan behandling opnås enighed, kan sagen indbringes for organisationerne til eventuel fagretlig behandling.

Til notater

Stk. 6. Definition af arbejdsstudier og fremgangsmåden ved studiernes gennemførelse

Ved arbejdsstudier forstås følgende:

1. Metodestudier
2. Tillægstidsstudier
3. Operationstidsstudier

Afhængigt af formålet vil et eller flere af disse studier komme til anvendelse, og metodestudier bør normalt foretages først.

- ad 1. Metodestudier har til formål at fastlægge den mest hensigtsmæssige måde at udføre arbejdet på. Studierne omfatter undersøgelser af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, materialer, kvalitetskrav, transport- og arbejdsforhold samt selve arbejdsprocessen. Den arbejdsstudietekniker, som foretager metodestudierne, skal konferere og tilstræbe samarbejde med de arbejdsledere og medarbejdere, hvis arbejdsområde berøres af studierne. Arbejdslederne og medarbejderne bør herunder fremkomme med de forslag til ændringer i arbejdsgangen, som de i kraft af deres praktiske erfaring mener kan forbedre metoden og derigennem lette arbejdet.
- ad 2. Tillægstidsstudier foretages for at finde den tid, som ud over den direkte operationstid medgår til arbejdets udførelse. Kvaliteten af de under studierne udførte emner skal godkendes, før den fundne tid kan lægges til grund ved fastsættelse af normaltiden.

Tillægstider opdeles i:

- A. Driftsteknisk tillægstid
- B. Personlig tillægstid
- C. Speciel tillægstid.

- ad A. Driftsteknisk tillægstid er den tid, der ud over operationstiden er nødvendig til arbejdets udførelse på grund af forhold, som normalt ikke kan påvirkes af medarbejderen. Denne tid

Til notater

kan være afhængig af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, værkstedsorganisation o.l. Tillægstiden fremkommer som et resultat af langtidseller frekvensstudier, der er accepteret af arbejdsstudieudvalget. Tillægstiden beregnes som et procenttillæg af operationstiden og kan eventuelt fastsættes særskilt for den enkelte maskine, arbejdsplads eller afdeling. De forhold, der er bestemmende for beregningen af tillægstiden, bør nøje beskrives.

- ad B. Personlig tillægstid er den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov. Denne tid, der fastsættes ved forhandling, udtrykkes som et procenttillæg, beregnet af summen af operationstiden og den driftstekniske tillægstid.
- ad C. Speciel tillægstid ud over de forannævnte kan være berettiget. Eksempelvis kan særligt fysisk eller psykisk krævende arbejde begrunde et træthedstillæg, fastsat som en procentdel af den operationstid + driftsteknisk tillægstid, hvorunder disse særlige forhold gør sig gældende. Tillægget fastsættes på grundlag af de lokale forhold efter nærmere drøftelse i arbejdsstudieudvalget.
- ad 3. Operationstidsstudier udføres for at finde frem til den tid, som en medarbejder med normalydelse vil anvende på den givne arbejdsoperation. Under operationstidsstudiet bliver operatørens arbejdstakt vurderet, og på basis heraf reguleres den målte tid op eller ned under hensyn til normalydelse. Normalydelsen er den arbejdspræstation, der udføres af en ved det pågældende arbejde øvet medarbejder, som er fortrolig med værktøj, arbejdsmaskiner og metoder, og som arbejder i normal arbejdstakt. Til fastsættelse af normalydelsen bør anvendes det til rådighed værende og af organisationerne anbefalede arbejdstaktvurderingsmateriale suppleret med lokale erfaringer.

Til notater

Forinden tidsstudier iværksættes, skal de af studierne berørte arbejdsledere og medarbejdere orienteres, og umiddelbart efter studierne afslutning kan operatøren få meddelt oplysning om den under studiet foretagne vurdering af arbejdstakten samt antallet af udførte emner og dertil medgåede totaltid.

Arbejdsstudieteknikeren skal have lejlighed til at orientere sig om sådanne under studierne forekommende afvigelser fra de sædvanlige arbejdsforhold, der kan have haft indflydelse på de ved studierne konstaterede tider.

Stk. 7. Lønfastsættelse efter normaltider**a.**

Den for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltid kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.

b.

Hvor akkordpriser fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, multipliceres den for den pågældende arbejdsproces fundne normaltid med en ved forhandling mellem de lokale parter aftalt betalingsfaktor. Ved revision af betalingsfaktoren bør der tages skyldigt hensyn til det på virksomheden forekommende præstationsniveau.

c.

Ved processtyret arbejde, hvor oparbejdningmulighederne er væsentligt begrænset, tages aflønningsformen i hvert enkelt tilfælde op til drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

Stk. 8. Normaltid

Ved normaltiden for en arbejdsoperation forstås summen af operationstiden og tillægstiderne.

Operationstiden for en arbejdsoperation kan foruden ved de forannævnte operationstidsstudier opbygges syntetisk.

Såfremt operatøren ikke mener at kunne godkende en normaltid, som er fastsat ved anvendelse af en af de

Til notater

ovenfor nævnte metoder, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget, der eventuelt kan forlange et kontrolstudium foretaget på den pågældende arbejdsproces.

Kontrolstudiet kan overværes eller direkte udføres af 2 af arbejdsstudieudvalgets medlemmer, en fra hver af parterne. Opnås der ikke enighed på dette grundlag, behandles sagen i overensstemmelse med de i stk. 5 angivne retningslinjer.

Stk. 9. Ændring af normaltider**a.**

Eventuelle ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, berettiger hver af parterne til at kræve de fastsatte tider taget op til revision, dersom ændringerne medfører afvigelser på mere end +/- 5% i gældende normaltider. Tvivlsspørgsmål tages op til behandling i arbejdsstudieudvalget.

Under hensyn hertil vil det være nødvendigt, at de under studiet herskende forhold gennem en arbejdsbeskrivelse bliver registreret på en sådan måde, at ændringer kan konstateres.

b.

Arbejdsbeskrivelserne, der arkiveres af virksomheden, skal til enhver tid være tilgængelige for arbejdsstudieudvalgets medlemmer, der har pligt til at behandle de oplysninger, de således kommer i besiddelse af, fortroligt.

Ud over ovennævnte ændringer i de forhold, der var gældende under studierne, vil kun fejlberegninger, som hver af parterne i øvrigt er pligtige at gøre opmærksom på, så snart de konstateres, kunne berettige til ændring i en gang fastsatte tider.

c.

En på basis af arbejdsstudier aftalt akkordtid kan således ikke ændres som følge af, at der for den pågældende medarbejder konstateres en fra timefaktoren afvigende akkordfortjeneste, når denne afvigelse skyldes ændret arbejdsindsats, rutine eller dygtighed.

Til notater

d.

Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræffer forhold, som bevirker afvigelse fra det gældende akkordgrundlag, kan der træffes aftale om et engangstillæg til akkorden.

e.

Opstår der inden for et område, hvor akkorder fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, uenighed om en forelagt normaltid, aflønnes medarbejderen efter denne, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet i henhold til de i organisationernes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier angivne procedureregler. Når det endelige resultat foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for den pågældende medarbejder.

Stk. 10. Aflønning under arbejdsstudier**a.**

Hvor operationstidsstudier udføres med akkordfastsættelse for øje, aflønnes medarbejderen under studiet og i perioden indtil normaltiden forelægges, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører, medmindre det pågældende arbejde hidtil har været udført på timeløn. I så fald aflønnes medarbejderen med den for udført arbejde gældende betalingsfaktor.

b.

Hvor arbejdsstudier eller forsøg i forbindelse med metodeændringer medfører afbrydelse i en tidsstuderet akkord, aflønnes medarbejderen for den tid, afbrydelsen varer, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører.

Stk. 11. Opsigelse**a. Opsigelse af betalingsfaktorer**

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 8, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at nå til enighed, bortfalder

betalingsfaktoren, og situationen svarer herefter til den, der opstår, når en i henhold til stk. 2 i overenskomstens § 23 aftalt akkordpriskurant er opsagt og bortfaldet.

b. Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

Såfremt en af parterne i henhold til overenskomstens § 8, stk. 2 opsiges en lokal aftale om anvendelse af arbejdsstudier - uden at betalingsfaktoren er opsagt - og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at tilvejebringe grundlag for aftalens beståen, bortfalder denne, således at fremtidig akkordsætning finder sted på grundlag af fri forhandling i henhold til stk. 2 i overenskomstens § 23.

c.

De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til overenskomstens § 8 frigør sig fra disse ved opsigelse.

Stk. 12. Almindelige bestemmelser

Nærværende retningslinjer medfører ikke, at tidligere lokalt truffe aftaler om arbejdsstudier skal ændres. Såfremt der lokalt opnås enighed herom, kan ændringer dog gennemføres i overensstemmelse med de her givne retningslinjer.

Organisationerne er enige om, at anvendelse af arbejdsstudier efter nærværende retningslinjer ikke tilsigter forringelser i medarbejdernes ansættelsesmæssige eller fortjenstmæssige vilkår. I denne forbindelse henvises til Samarbejdsaftalens til enhver tid gældende bestemmelser om informationspligt ved større ændringer og omlægninger af virksomhedens drift. Disse retningslinjer, der træder i kraft den 1. juli 1993, kan af hver af de underskrivende organisationer opsiges med seks måneders varsel til en 1. juli.

København, den 14. februar 1993

For Dansk Industri
Gerhard Albrechtsen
Hans Skov Christensen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Til notater

Til notater

Bilag 14 Protokollat om tele-/distance- /hjemmearbejde

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

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

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

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

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid er fastsat af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, er overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, tid, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, gældende.

Når medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger eller overarbejdsbetaling. For sådanne medarbejdere ydes dog genetillæg i henhold til gældende regler i konkrete tilfælde, hvor virksomheden beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

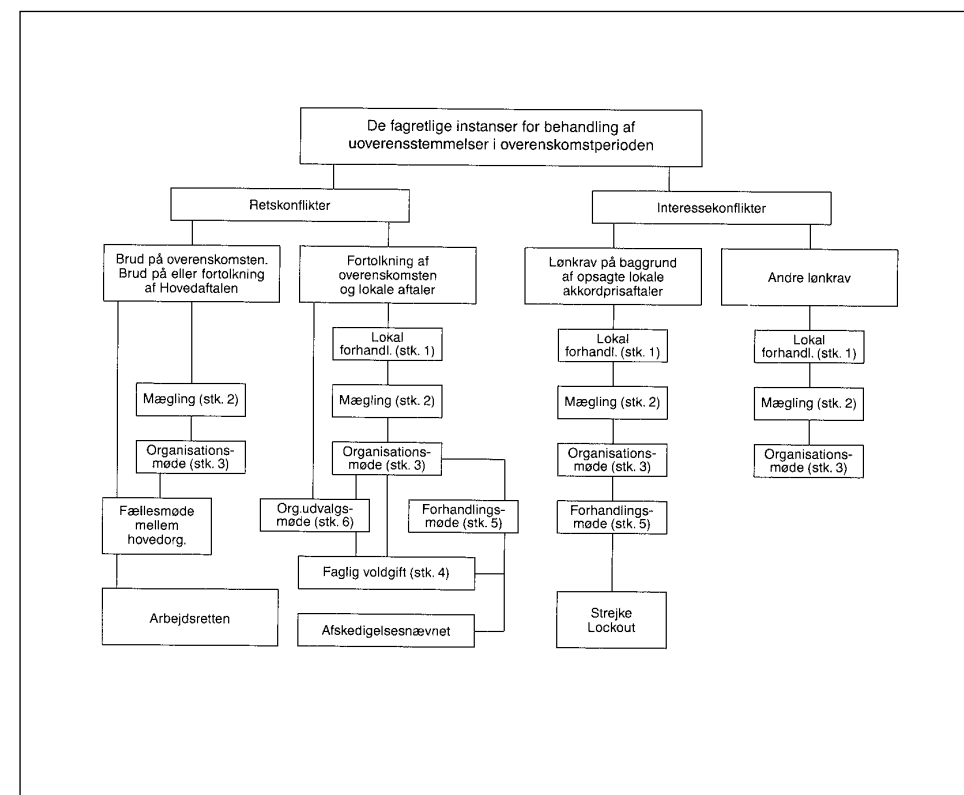
Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge medarbejderen udgifter ved etablering og drift af tele-/distance-/hjemmearbejdspladsen.

Til notater

Det kan ved lokalaftale bestemmes, at de for medarbejderne gældende opsigelsesvarsler fraviges i forbindelse med overgang til tele-/distance-/hjemmearbejde og skift mellem denne arbejdsform og arbejde på virksomheden. Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler bør tillige anføres i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale.

København, 22. marts 1998

Bilag 15 Bilag til Regler for behandling af faglig strid, jf. § 49.



Til notater

Bilag 16 Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde.

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS

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.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en egentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Til notater

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

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

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

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

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

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

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

Til notater

- a) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
 b) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
 c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
 d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
 e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

Til notater

Bilag 17

Protokollat om regulering af satser vedrørende forskudttid, skiftehold, overarbejde m.v.

A. Bortfald af tillægsbetaling i tidsrummet kl. 17-18

1. Tillægsbetalinger i intervallet fra kl. 17 til kl. 18 mandag til fredag bortfalder med virkning fra overenskomstens ikrafttræden.

2. Tillægsbetalingerne i §15 i tidsrummet fra kl. 18 til kl. 6 justeres således, at den del af det bortfaldne tillæg mellem kl. 17 og kl. 18, som udgjorde kompensation for arbejdstidsnedsættelsen, fordeles ligeligt på de resterende 12 timer, hvor der ydes skifteholdstillæg.

3. Medarbejdere, som på tidspunktet for underskrivelsen af indeværende overenskomst arbejder fast eller som led i en turnusordning i intervallet fra kl. 17 til kl. 18 mandag til fredag, og som derved optjener skifteholdstillæg på 25,00 kr. eller tillæg for arbejde på forskudt tid på 14,50 kr., sikres ved indeværende aftale mod lønnedgang, som følge af at tillægget bortfalder. Den enkelte medarbejders faste løn samt tillæg efter overenskomstens §§ 14 og 15 kan således ikke sammenlagt være lavere end på tidspunktet for underskrivelsen af indeværende overenskomst.

Såvel månedslønnede som timelønnede er, uanset om tillægsbetalingen er indregnet som en del af den faste løn eller om tillæggene opgøres løbende, omfattet af denne aftale.

Indeværende aftales pkt. 3 bortfalder ved overenskomstens udløb.

B. Særlig forhøjelse af skifteholdstillæg som følge af ovenstående

Pr. 1. marts 2000 forhøjes skifteholdstillæg i timerne fra kl. 18 til kl. 6 fra 25,00 kr. til 25,30 kr.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

Til notater

**Bilag 18
Protokollat om ny ferielov**

Parterne er enige om, så snart forslag til ferielov er vedtaget, da at foretage fornødne tilpasninger i indgåede ferieoverenskomster og aftaler, herunder er man enige om, at man vil udnytte den fleksibilitet med hensyn til ferietilrettelæggelse m.v., den ændrede ferielov giver mulighed for (eksempelvis overflytning af ferie).

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

**Speciel del
med bilag**

2

Indholdsfortegnelse

Speciel del

§ 1	FISKEINDUSTRIEN	149
§ 2	FJERKRÆSLAGTERIER	150
§ 3	MÆLKEKONSERVESINDUSTRIEN	151
§ 4	STØBERIER	151
§ 5	SMEDE OG MASKINARBEJDERE SAMT RIGGERE.....	152
§ 6	SNEDKERE, TØMRERE, MØLLEBYGGERE OG TRÆINDUSTRIARBEJDERE	153
§ 7	KARETMAGERE	154
§ 8	SKIBSTØMRERE.....	154
§ 9	FORMERE	155
§ 10	BLIKKENSLAGERE OG RØRLÆGGERE.....	155
§ 11	SADELMAGERE	156
§ 12	ELEKTRIKERE.....	156
§ 13	MALERE	157
§ 14	SKIBSMALERE.....	158
§ 15	SÆRLIGE BESTEMMELSER TIL OVERENSKOMSTEN MELLEM CO-INDUSTRI OG DANSK INDUSTRI FOR KEDELRENSERE	159

Bilag

BILAG 1	PROTOKOLLAT, RETNINGSLINJER FOR ARBEJDE PÅ MOBILE OG STATIONÆRE PLATFORME	165
---------	--	-----

Speciel del

§ 1 Fiskeindustrien

Stk. 1 Arbejdstid

Virksomheder inden for fiskeindustrien er ikke omfattet af overenskomstens almindelige del § 9, stk. 2 og 5 og § 12, jf. anm. Almindelig del side 20 og 24.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm. Almindelig del side 27.

1. Afspadseringsperioden udgør 6 måneder i stedet for 4 måneder.
2. Afspadsering i spidsbelastningsperioder kan udskydes ud over den i pkt. 1 anførte periode.
3. Personer i nøglepositioner, f.eks. personer, der arbejder i forbindelse med losning og lastning, forberedelse og afslutning af arbejde, er undtaget fra reglerne om afspadsering.

Stk. 3 Hjemsendelse

Overenskomstens § 26 er ikke gældende for Dansk Industris medlemsvirksomheder inden for fiskeindustrien, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion. Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del, side 50.

Til notater

Til notater

Stk. 4 Arbejdsfordeling

Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fiskeindustrien.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

§ 2 Fjerkræslagterier**Stk. 1 Arbejdstid**

Fjerkræslagterier er ikke omfattet af overenskomstens almindelige del § 9, stk. 2 og 5 og § 12, jf. anm. Almindelig del side 20 og 24.

Stk. 2 Hjemsendelse

Overenskomstens § 26 er ikke gældende for Dansk Industris medlemsvirksomheder inden for fjerkræslagterier, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion.

Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del side 50.

Stk. 3 Arbejdsfordeling

Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overenskomstparterne indgåede overenskomst, er ikke gældende for fjerkræslagterier.

For dette område vil aftaler om arbejdsfordeling kunne indføres efter nærmere forhandling parterne imellem.

Til notater

§ 3 Mælkekonservesindustrien**Stk. 1 Overarbejde**

Almindelig del § 13, stk. 3 - afspadsring - gælder ikke for medlemmer af den tidligere Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening, jf. anm. Almindelig del side 27.

§ 4 Støberier**Stk. 1 Forskudt arbejdstid**

Ved indførelse af forskudt arbejdstid for ikke faglærte medarbejdere i støberier er parterne enige om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men enhver ordning skal have mindst 2 ugers varighed, jf. anm. Almindelig del side 30.

Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere

1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg 1.3.2000 på 945 øre og 1.3.2002 på 965 øre pr. støbedag udover den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.
2. Medarbejdere, som på andre støberier end værfternes tilsiges til at deltage i en støbning, samt medarbejdere, der udfører udslagning samtidig med, at der støbes i samme rum, får et tillæg 1.3.2000 på 840 øre og 1.3.2002 855 øre pr. støbedag ud over den for vedkommende medarbejder gældende

Til notater

timeløn, medmindre de nævnte tillæg dækkes gennem en akkord på det pågældende arbejde.

Ved bygnings- og jernkonstruktionsarbejde, der ikke er et led i virksomhedens produktion, eller som finder sted uden for virksomhedens område, ydes der et montagetillæg 1.3.2000 på 220 øre og 1.3.2002 på 225 øre pr. time, såfremt arbejdet ikke udføres i akkord.

§ 5 Smede og maskinarbejdere samt riggere

Særlige timelønsbestemmelser

Når smede og maskinarbejdere samt riggere uden for virksomhedens område udfører opstilling af:

jernkonstruktioner i nybygninger, større beholdere, der samles, nittes eller svejses på stedet,

større mekaniske kraner (kulkraner eller lignende kraner),

jernkonstruktioner for større værksteds-kraner,

jernkonstruktioner for udvendige elevatorer, tårne eller radiomaster og lignende jernkonstruktioner,

brokonstruktioner og arbejdet ikke udføres i akkord, kan der optages forhandling om montagetillæg.

Til notater

§ 6 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2000 med 125 og 1.3.2002 med 130 øre pr. time.
2. Virksomheden holder normalt træindustriarbejdere med værktøj. Kræves det, at medarbejderen anvender eget værktøj, kan der lokalt træffes aftale om et passende vederlag herfor.
3. Ved antagelse af skibssnedkere betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.

* Se anmærkning § 8.

Anm.

Med hensyn til snedkerarbejder og tømrerarbejder, der falder uden for virksomhedens sædvanlige produktion, må Dansk Industri fastholde, at disse skal udføres til de på virksomheden gængse lønninger, men giver tilsagn om, at denne bestemmelse ikke vil blive benyttet til ved egne folk at udføre bygningsarbejder eller lignende af mere betydende art. Såfremt sådant arbejde kræves udført af virksomhedens egne folk, skal der træffes aftale herom.

Til notater

§ 7 Karetmagere**Særlige timelønsbestemmelser**

Hvor virksomheden forlanger, at karetmagere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2000 med 125 og 1.3.2002 med 130 øre pr. time.

* Se anmærkning § 8.

§ 8 Skibstømrere**Særlige timelønsbestemmelser**

1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg 1.3.2000 på 355 øre og 1.3.2002 på 365 øre pr. time. Herfra undtages dog arbejde på værfternes egne bolværker og ved tildannelse af materialer, der foregår på værfternes egen grund, medmindre det foregår i eller ud over vandet.
2. Hvor virksomheden forlanger, at skibstømrere og bådebyggere holder sig selv med værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2000 med 125 øre og 1.3.2002 med 130 øre pr. time.
3. Ved antagelse af arbejdskraft betaler arbejdsgiveren transport af værktøj.
4. Entreprenør- og bygningsarbejder, der ikke er et led i virksomhedens produktion, betales med mindst den til enhver tid gældende mindstebetalingssats og øvrige i overenskomsten fastsatte særlige tillæg, såfremt der ikke aftales akkord for arbejdet.

Til notater

*) Anm.

Der er mellem organisationerne enighed om, at værktøjspenge inkluderer forsikringspræmie for forsikring mod brand og tyveri tegnet af medarbejderne.

§ 9 Formere**Stk. 1 Særlige akkordbestemmelser**

I tilfælde af vragstøbning, der ikke skyldes fejl fra formerens side, betales den fulde akkordpris. Skyldes vragstøbningen bevislig uagtsomhed fra formerens side, bortfalder betalingen for det pågældende arbejde.

Stk. 2 Hjemsendelse

Den normale arbejdstid, som en former mister ved, at vedkommende hjemsendes på grund af ovnstop, forårsaget af en virksomheden tilregnelig årsag, godtgøres med normal betaling for timelønsarbejde for maksimalt 8 timer. Ved nyinstallationer af såvel elektriske ovne som kupolovne kan det dog være hensigtsmæssigt at træffe specielle lokale aftaler omfattende en passende indkøringstid af ovnene.

§ 10 Blikkenslagere og rørleggere**Særlige akkordbestemmelser**

Hvor smede-, vand- og gasmestre inden for virksomhedens område med blikkenslagere og/eller rørleggere udfører blikkenslager- og/eller rørarbejde på nybygninger, skal der træffes særlig aftale om betalingen for sådant arbejde.

Til notater

Når arbejdet udføres uden for virksomhedens område på nybygninger, tilstræbes dette udført i akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislistens bestemmelser herom, og hvad angår blikkenslagerarbejde henvises til Landsprislisten for blikkenslagerarbejde (prisafsnittet). Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås lokalt, kan sagen behandles efter Regler for behandling af faglig strid.

§ 11 Sadelmagere**Særlige akkordbestemmelser**

De i Sadelmagerprislisten indeholdte akkordpriser med de til enhver tid vedtagne ændringer er også gældende for Dansk Industris medlemmer, for så vidt arbejdet udføres under samme forhold og på samme måde som forudsat i prislisten.

§ 12 Elektrikere**Særlige akkordbestemmelser**

Den mellem Elektroinstallatørernes Landsforening (ELFO) og Dansk El-Forbund til enhver tid gældende landspriskurant er også gældende for Dansk Industris medlemmer for installationsarbejde udført på virksomhedernes egne nyanlæg, f.eks. fabriksbygninger, kontorer og lign., for så vidt arbejdet har en samlet varighed på mindst 3 arbejdsdage.

Til notater**§ 13 Malere****Stk. 1 Bygningsmalerprislisten**

Ved udførelse af bygningsmalerarbejde skal sådant arbejde beregnes efter Bygningsmalerprislisten. Denne bestemmelse kan dog ikke kræves anvendt for arbejder, der kun varer en dag.

Ved anvendelse af Bygningsmalerprislisten inden for jernindustrielle virksomheder under Dansk Industri gælder følgende regler:

Den til enhver tid gældende prisliste, som indeholder dyrtidstillæg, er gældende inden for området med alle tillæg, som er overenskomstmæssigt gældende for denne. Ved regningsopgørelser fratrækkes forskudsbetalingen samt det tidligere gældende dyrtidstillæg.

Restbeløbet fordeles derfor i forhold til antal timer i akkorden.

Ved anvendelse af denne prisliste betales ikke andre tillæg, medmindre Bygningsmalerprislisten anvendes på arbejdssteder beliggende mere end 8 km fra virksomheden, hvor der må træffes særlig aftale om tillæg for udearbejde i lighed med, hvad der betales af medlemmer af malermestrenes organisationer.

Hvor malerarbejde udføres i forbindelse med fabriksmæssig produktion eller i øvrigt udføres under arbejdsbetingelser og forhold, der ikke er forudsat i den nævnte prisliste, fastsættes lønnen i henhold til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

For alt akkordarbejde er forskudsudbetalingen den samme, som er gældende for akkordlønnede medarbejdere fra andre fag på samme virksomhed.

Til notater

Virksomhederne holder malersvendene med alt nødvendigt værktøj til arbejdet.

Anm.

Dyrtidstillæg er bortfaldet i overenskomsten pr. 1. marts 1987 og erstattet af et beløb på kr. 24,58 (tidl. dyrtidstillæg), som tillægges, respektive fratrækkes, i betalingssituationerne.

§ 14 Skibsmalere

Stk. 1 Skibsmalerprislisten

For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisten af marts 1973.

Der er mellem Malerforbundet i Danmark og Dansk Industri enighed om, at der, hvor en af parterne ønsker det, optages positive forhandlinger på det enkelte værft om overgang til ændrede lønformer baseret på den tekniske udvikling og med hensyntagen til arbejdsmiljølovens bestemmelser samt personlige sikkerhedsforanstaltningers indflydelse på arbejdseffektiviteten.

Forhandlingerne kan om nødvendigt finde sted med bistand fra organisationerne.

Når der er opnået enighed om ændrede lønformer, bortfalder den for skibsmalerarbejde gældende Skibsmalerprisliste.

Til notater

§ 15 Særlige bestemmelser til overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri for kedelrensere

A) Løn - SH-betaling - diverse tillæg

Stk. 1

Lønnen opdeles i en personlig ansat timeløn og et fælles akkordafsvntillæg.

Stk. 2

For søgnehelligdage betales i henhold til § 40 i hovedoverenskomsten.

Stk. 3

For rensning i olietanke ydes der et tillæg 1.3.2000 på kr. 9,30 og 1.3.2002 på 9,50 pr. time. Tillægget ydes for mindst 8 timer pr. dag.

Stk. 4

For indvendig rensning af fyr- og røgkanaler ved oliefyrede kedler, for udstikning af rør og indvendig rensning af røggarme på oliefyrede skibskedler samt for rensning af jernskorstene og for smøring af skorstene og af beholdere indvendig betales et tillæg 1.3.2000 på kr. 4,90 og 1.3.2002 på 5,00 pr. time. Tillægget ydes for mindst 5 timer pr. dag.

Stk. 5

For opmurationsarbejde betales et tillæg 1.3.2000 på kr. 7,35 og 1.3.2002 på 7,50 pr. time, og for hjælpearbejde i forbindelse hermed 1.3.2000 kr. 7,35 og 1.3.2002 7,50 pr. time.

Til notater

Stk. 6

For alt øvrigt kedelrensningsarbejde, herunder arbejde med mekanisk værktøj samt for udsyrringsarbejde, betales et tillæg 1.3.2000 på kr. 4,90 og 1.3.2002 på 5,00 pr. time.

Stk. 7

Parterne er enige om at lade arbejde udføre i akkord, hvor dette måtte være muligt. Såfremt akkord benyttes, bortfalder ovenstående akkord-afsavnstillæg samt de i stykkerne 3-6 inkl. nævnte tillæg.

Anm. I de i stykkerne 3-6 anførte satser er inkluderet tøjtillæg og smudstillæg.

B) Opsigelsesbestemmelser

De i hovedoverenskomstens § 37 fastsatte opsigelsesbestemmelser er ikke gældende for kedelrensere. Som betaling for dette afsavn ydes følgende tillæg pr. time:

	1.3.2000	1.3.2002
Til kedelrensere med mindre end:		
9 mdrs. beskæftigelse	kr. 0	0
9 mdrs., men under 4 års beskæftigelse	kr. 2,20	2,25
4 års, men under 8 års beskæftigelse	kr. 2,80	2,85
8 års beskæftigelse	kr. 4,25	4,35

Ved statistiske lønsammenligninger skal der tages rimeligt hensyn til, at en del af kedelrensernes løn kan hidrøre fra ovennævnte tillæg.

Til notater

C) Ude- og rejsearbejde

Ved arbejder i provinsen betales transporten med skib, tog eller bus af firmaet.

Til natrejser med skib sørger firmaet, hvor dette måtte være muligt, for køjeplads.

Befordringstiden med tog eller bus regnes henholdsvis fra Københavns Hovedbanegård eller bussens afgangsplads. Såfremt tilbagerejsen foregår samme dag, og ankomsten til København sker inden kl. 20.00, ydes der en godtgørelse

1.3.2000 på kr. 29,70

1.3.2002 på kr. 30,30

og ud over den tid

1.3.2000 på kr. 47,50

1.3.2002 på kr. 48,45

For så vidt der overnattes på stedet, og medarbejderen ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranstaltning, godtgøres vedkommende udlægget hertil efter nærmere aftale. Ved aftale om kostpenge skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil medarbejderen sendes.

D) Arbejde uden for og inden for Stor-København**For arbejde uden for Stor-København:**

Betaling for befordringstiden fastsættes ved lokal forhandling.

Såfremt enighed ikke opnås, betales befordringstiden som følger:

- Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
- Uden for normal arbejdstid med 75% af mindstebetalingen.

Til notater**For arbejde inden for Stor-København:**

For rejse i omegnskommunerne ud over bybaneområdet og HT's to første zoner afholder virksomhederne transportudgifter med offentligt transportmiddel.

E) Manglende spiselokaler

I tilfælde, hvor kedelrensere ikke har adgang til spiselokaler, eller hvor sådanne ikke forefindes, ydes der en betaling 1.3.2000 på kr. 16,70 og 1.3.2002 på 17,00 pr. dag.

F) Befordring og værnemidler**Stk. 1**

Skal arbejdet påbegyndes eller sluttes på et tidspunkt, hvor offentlige befordringsmidler ikke er i drift, betaler arbejdsgiveren transporten af medarbejdere fra Rådhuspladsen til arbejdsstedet eller omvendt.

Stk. 2

For værktøjstransport gives samme betaling som for almindeligt timelønsarbejde (jf. A og G).

Stk. 3

Ved rensning af olietanke eller massutning af jernskorstene udleveres olietøj og støvler. Medarbejderne er ansvarlige for effekterne over for firmaet.

Stk. 4

Ved henvendelse til det respektive firmas kontor kan der udleveres desinficerede arbejdshandsker, som tilbageleveres ved sidste lønudbetaling. Medarbejderne er ansvarlige for handskerne over for firmaet.

Til notater**Stk. 5**

Ved arbejde med udsyring betales et ekstra tøj-tillæg 1.3.2000 på kr. 2,00 og 1.3.2002 på kr. 2,05 pr. time.

G) Overarbejde**Stk. 1**

For over- og natarbejde samt for søn- og helligdagsarbejde betales i henhold til Industriens Overenskomst § 13, stk. 5.

Stk. 2

Ved varsling af overarbejde betales i henhold til Industriens Overenskomst § 13, stk. 2.

Stk. 3

Angående omfanget af overarbejdet fastsættes ikke særlige bestemmelser. Som regel bør sagen ordnes mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte medarbejder personlig, under hensyn til vedkommende arbejdssteds særlige forhold. Kun for så vidt fordringen om overarbejde efter medarbejdernes eller tillidsrepræsentantens skøn om de foreliggende forhold overdrives, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forhandle derom med arbejdsgiverens repræsentant eventuelt arbejdsgiveren selv.

Stk. 4

Bliver sagen ikke ordnet tilfredsstillende ad denne vej, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sit forbund om at påtale sagen over for Dansk Industri.

Til notater

H) Ventetid

Medarbejderne oppebærer løn fra det tidspunkt, de er tilsagt til arbejde, selv om der måtte være indtrådt forhold, der forhindrer arbejdets påbegyndelse til dette tidspunkt, og hvori medarbejderne er uden skyld. Skulle arbejdet ikke komme til udførelse, betales der 3 timers timeløn.

I) Ansættelse og aflønningsform**Stk. 1**

Blandt arbejdssøgende skal firmaerne fortrinsvis antage arbejdsløse kedelrensere, for så vidt der blandt disse er dygtige og pålidelige medarbejdere til rådighed.

Stk. 2

Lønnen udbetales i en lukket lønningspose, hvor på er opført medarbejderens navn, arbejdsugen, antallet af timer på timelønsarbejde, antallet af akkordtimer, tillæg af enhver art, faste kutymemæssige daglønninger samt beløb ved de forskellige poster. Endvidere opføres eventuelle fradrag med angivelse af fradragets karakter.

Stk. 3

Lønningsposen kan erstattes med en arbejdsseddel af liggende karakter.

Protokolanmærkning:

Kedelrensningsfirmaerne giver tilsagn om at henstille til kunderne, at der på arbejdspladsen stilles aflåseligt omklædningsrum, varmt vand og om muligt brusebad til medarbejdernes disposition.

Til notater

Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

1. Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger). For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomsten Almindelig del § 20 - Rejsearbejde.

Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 9 - Den normale arbejdstid - fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore-sektoren.

2. Arbejdstiden

- a) Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage.

Til notater

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.

- b) 1) *Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
- 2) *Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
- 3) Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.
- c) Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne. Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore-tillæg) pr. arbejdsperiode. Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det

Til notater

hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidbetaling.

Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

- a) Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- b) Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg 1.3.2000 på kr. 26,60 og 1.3.2002 på 27,15 pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshore-arbejdet.
- c) Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshore-tillæg. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidbetaling.
- d) Det under b) og c) anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.
- e) Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehellidage efter overenskomstens regler.
- f) For arbejde på søgnehellidage, d.v.s. dage for hvilke der udbetales SH-forskid, udbetales et tillæg 1.3.2000 på kr. 344,20 og 1.3.2002 på 351,05.

Til notater**4. Rejse- og ventetid**

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den her- til medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadse- ring) i det omfang, den samlede arbejdstid over- stiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsering. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anfør- te løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nær- mere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodt- gørelse i henhold til overenskomstens ferie- bestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig syg- dom eller dødsfald i den nærmeste familie. Frihe- den er uden løn, medmindre andet følger af lokal- aftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset

Til notater

arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelses- regler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til Industri- ens Overenskomst mellem Dansk Industri og CO- industri og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000

Anm.

**Der henvises til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16/11 1987.*

Til notater

Til notater

Indholdsfortegnelse

Lærlingebestemmelser

§ 1 OMRÅDE	176
KAP. I. SAMARBEJDET	177
§ 2 LOKALT SAMARBEJDE	177
KAP. II. ARBEJDSSTIDEN	178
§ 3 DEN NORMALE ARBEJDSSTID	178
§ 4 OVERARBEJDE	178
§ 5 SKIFTEHOLDSARBEJDE	179
§ 6 FRIDAGE	179
KAP. III. UDE- OG REJSEARBEJDE	179
§ 7 UDE- OG REJSEARBEJDE	179
KAP. IV. LØNFORHOLD	180
§ 8 MINDSTEBETALING	180
§ 9 AKKORD OG ANDRE PRODUKTIVITETSFREMMEDE LØNSYSTEMER	182
KAP. V. ØVRIGE BESTEMMELSER	183
§ 10 LØN UNDER SYGDOM	183
§ 11 SESSION	183
§ 12 KURSUS	184
§ 13 PENSION	184
KAP. VI. FERIE OG SØGNEHELLIGDAGE	184
§ 14 FERIE	184
§ 15 LØN FOR SØGNEHELLIGDAGE	186
KAP. VII. UDDANNELSEN	187
§ 16 MØDEPLIGT UNDER SKOLEOPHOLD	187
KAP. VIII. UOVERENSSTEMMELSER/ FORHANDLINGSREGLER	188
§ 17 ARBEJDERORGANISATIONERNES PÅTALERET	188
KAP. IX. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR	189
§ 18 AFTALENS VARIGHED	189

Bilag

BILAG I	LØN M.V. TIL PRAKTIKANTER	190
BILAG II	SÆRLIGE BESTEMMELSER FOR SKIBSTØMRERLÆRLINGE	191
BILAG III	ANERKENDELSE SOM FAGLÆRTE AF PERSONER, DER HAR GENNEMGÅET VÆRKSTEDS- SKOLEUDDANNELSE UNDER METALINDUSTRIENS LÆRLINGEUDVALGS OMRÅDE	192
BILAG IV	ANERKENDELSE SOM FAGLÆRTE AF MASKINMESTERASPIRANTER, DER HAR GENNEMGÅET VÆRKSTEDSSKOLEKURSUS FOR MASKINASPIRANTER AF 1 ÅRS VARIGHED	195
BILAG V	REGLER FOR OPNÅELSE AF FAGLIG ANERKENDELSE UDEN AT HAVE GENNEMGÅET EN LÆRLINGEUDDANNELSE, EFG-UDDANNELSE ELLER UDDANNELSER UNDER LOV OM ERHVERVSUDDANNELSER	196
BILAG VI	PROTOKOLLAT OM BEFORDRINGSGODTGØRELSE FOR LÆRLINGE	198
BILAG VII	OM LÆRLINGEBESTEMMELSERNES § 8 STK. 2 - OVERGANG FRA SATS 1 TIL SATS 2	200

Til notater

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser inden for følgende faglige udvalgs uddannelsesområder:

Smede- og Stålkonstruktioner
Maskin og Værktøj
Transportområdet
Strøm, Styring og Proces
Ædel- og Metalsmede
Industriens Træ- og Plastfag
Plast- og Procesindustrien
Industrioperatøruddannelsen
Uddannelser inden for digitale medier
Herudover omfattes medieområdets medieteknikmekaniker og elektrikerfagets lærlinge, som er under uddannelse på virksomheder, der er dækket af Industriens Overenskomst.

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri. Bestemmelserne i §§ 4, 8, 10 og 14 gælder yderligere efter aftale med fagenes organisationer for lærlinge i:

glasrørsblæserfaget og
blikkenslagerfagets
fabriksblikkenslagerbranche.

Hvor industrioperatørlærlinge og procesoperatørlærlinge på andre områder er dækket af disse

Til notater

områders overenskomster, er de ikke dækket her. Uddannelsen til serviceassistent er omfattet af overenskomstens lærlingebestemmelse.

Stk. 2 Erhvervsgrunduddannelsen

Lærlingebestemmelserne - bortset fra §§ 2, 16 og 17 - gælder for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU), hvor disse elever oplæres af virksomheder, omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri.

Stk. 3

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder med undtagelse af § 8 i overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri aftalte forhold vedrørende voksne medarbejdere.

KAP. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2

På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de

Til notater

lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse samt løn- og arbejdsforhold.

Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4

I tilfælde, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

Kap. II. Arbejdstiden**§ 3 Den normale arbejdstid**

Lærlingens normale arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde**Stk. 1**

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

Til notater

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 2

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 13 i Industriens Overenskomst.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj og 5. juni (Grundlovsdag) hel fridag. Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§18). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk.1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18, stk. 1 og § 40 i Industriens Overenskomst.

Kap. III. Ude- og rejsearbejde**§ 7 Ude- og rejsearbejde**

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. §§ 19 og 20 i Industriens Overenskomst.

Til notater

Hvor en lærling udfører ude- og rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdes påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Kap. IV. Lønforhold**§ 8 Mindestbetaling****Stk. 1**

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

Satstrin	1.3.2000	1.3.2001	1.3.2002
1. 0-1 år	40,00	41,50	43,15
2. 1-2 år	44,60	46,40	48,25
3. 2-3 år	49,35	51,30	53,40
4. 3-4 år	58,80	61,15	63,60
5. over 4 år	76,15	79,15	82,35

Alle beløb er i kroner.

Satserne pr. 1. marts 2003 forhandles som mindstebetalingssatserne for medarbejdere ansat i henhold til Industriens Overenskomst, jf. protokolat om lønforhold mv.

Anm. 1. Da de foran nævnte lønsatser er mindstebetaling, er organisationerne enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er Dansk Industri indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Til notater

Anm. 2. Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Anm. 3. EGU-eleverne aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats trin 1 og 2.

Stk. 2

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2 efter 1 års uddannelsestid omfattende praktik og 2. skoleperiode inden for den pågældende uddannelse. Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser. (se bilag VII)

Stk. 3

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 4

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 5

For øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden. Dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1 anførte.

Til notater**Stk. 6**

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Stk. 7

Lærlinge er omfattet af reglerne om værnefordøj, jf. bilag 7 i Industriens Overenskomst.

Stk. 8 Løn til voksne lærlinge

- a) Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b) Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.
- c) Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

§ 9 Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer.

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i § 8 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem

Til notater

arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

Kap. V. Øvrige bestemmelser**§ 10 Løn under sygdom**

Lærlinge er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation. Der kan ikke udbetales mindre end mindstebetalingssatsen.

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales vedkommende i indtil 2 uger med sin normale løn.

Anm. 1

Socialministeriets bekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2000 fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anm. 2

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsømmelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 11 Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele, hvornår sessionen finder sted.

Til notater

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 8, stk. 1 anførte.

§ 12 Kursus

Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af max. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

§ 13 Pension

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 33, samt protokollat: Lærlinge-Pension side 22 i Industriens Organisationsaftaler.

Kap. VI. Ferie og søgnehellidage**§ 14 Ferie****Stk. 1**

Lærlingen er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, er dog omfattet af de almindelige bestemmelser i § 39 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2 Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen udgør 12 1/2 pct. af den samlede arbejds løn, herunder af den i § 15 fastsatte betaling for søgnehellidage. Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge.

Til notater

Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra den løn, der er udbetalt under ferien, og ydet feriegodtgørelse.

Stk. 3 Feriens længde

Den årlige ferie udgør 5 uger (30 hverdage).

Anm. I virksomheder med 5-dages arbejdsuge indgår (bortset fra søgnehellidage) et forholdsmæssigt antal arbejdsfri dage - normalt lørdage - i ferien.

Stk. 4

I det første og andet hele ferieår (perioden 2. maj til 1. maj), efter at uddannelsesforholdet i virksomheden er påbegyndt, har lærlinge ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 5

Er uddannelsesforholdet i virksomheden påbegyndt inden 1. juli, har lærlinge også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 6

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i stk. 4 og 5 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i § 8, stk. 1, fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

Stk. 7

Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, har lærlinge, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår, ret til den i § 8, stk. 1, angivne løn for de feriedage, for hvilke de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse - dog højst for 1 uge. Voksne lærlinge, som er indgået i læreforhold, hvor lønreglerne er de for de almindelige lærlinge gældende, d.v.s. mindstebetalingen i § 8, stk. 1, er omfattet af reglerne i § 14, stk. 1-7.

Til notater

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukning, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen.

For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end aftalens § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i § 8, stk. 1.

§ 15 Løn for søgnehellidage**Stk. 1**

Betalingen for søgnehellidage er den i § 8, stk. 1 anførte.

For voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Industriens Overenskomst § 22 fastsatte, ydes der lærlingen søgnehellidagsbetaling efter bestemmelserne i § 40 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehellidage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

Stk. 3

Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage. Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en af lærlingen utilregnelig grund, samt et af virksomheden godkendt forfald betragtes ikke som

Til notater

arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 4

Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom.

Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

Kap. VII. Uddannelsen**§ 16 Mødepligt under skoleophold****Stk. 1**

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden. De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 2

Hvor en lærling beordres til skoleophold i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for skoleopholdets påbegyn-

Til notater

delse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden (se bilag VI, § 2, stk. 3).

Virksomheden afholder udgifterne til voksenalrings undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendepøve.

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/ forhandlingsregler

§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 1

Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 3

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Til notater

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2000.

Aftalen løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

København, den 22. januar 2000.

For Dansk Industri
Hans Skov Christensen
Jørgen Hansen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Til notater

Bilag I Løn m.v. til praktikanter**Mindstebetaling**

Studerende ved diplomingeniøruddannelserne betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

Studerende, der har gennemført 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamensuddannelse (HTX), betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

Betaling under sygdom

Praktikanterne betales under sygdom efter de i lærlingeaftalens § 10 fastsatte regler.

Søgnehelligdagsbetaling

Praktikanterne betales for søgnehelligdage efter de i lærlingeaftalens § 15 fastsatte regler.

Betaling for overarbejde m.v.

Ved deltagelse i overarbejde, skifteholdsarbejde samt ude- og rejsearbejde anvendes de i lærlingeaftalen herom fastsatte regler om betaling m.v.

Feriepenge

Praktikanterne er omfattet af de almindelige bestemmelser vedrørende ferie, som er indeholdt i Industriens Overenskomst.

ATP

Alle af dette bilag omhandlede er omfattet af bestemmelserne om medlemskab af ATP.

Forsikring

Praktikanter er omfattet af virksomhedens lovpligtige ulykkesforsikring.

Til notater

Bilag II Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge

For skibstømrerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen i værktøjspenge 1.3.2000 med 48 øre og 1.3.2002 med 49 øre pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

Til notater

Bilag III Anerkendelse som faglærte af personer, der har gennemgået værkstedsskoleuddannelse under Metalindustriens Lærlingeudvalgs område

Reglerne gælder for uddannelse i erhvervsuddannelses-systemet.

Uden krav om faglig prøve:

Maskinteknikere, der har bestået den afsluttende prøve, kan anerkendes som faglærte med specialet maskinarbejdere.

Elektronikteknikere, der har bestået den afsluttende prøve, kan anerkendes som faglærte elektronikmekanikere eller radiomekanikere.

Hvis den forudgående faglige uddannelse består af et 6 måneders værkstedskursus, fastholdes dog kravet om aflæggelse af faglig prøve.

Forud for aflæggelse af faglig prøve skal der være gennemført mindst 12 måneders praktik i en af det faglige udvalg godkendt virksomhed.

Mod aflæggelse af faglig prøve:

Personer, der har gennemgået den halvårslige eller den helårslige maskintekniske værkstedsskole, kan antages til uddannelse i maskin- og smedeuddannelsens specialer på følgende betingelser:

1. Værkstedsskolen ligestilles med 1 års uddannelses-tid.
2. Efterfølgende praktiktid samt studietid ved teknika efter adgangskursus kan godkendes som uddannelses-tid efter indstilling fra virksomheden.
3. Undervisningen på teknisk skole skal gennemgås således:

Til notater

For specialerne maskinarbejder, plastmekaniker, værktøjsmager snit/stans, værktøjsmager form samt skibsmontør gennemføres undervisningen fra og med skoleperiode 4.

For smedeuddannelsen skal samtlige specialer gennemføres fra og med skoleperiode 3.

4. Hvis lærlingen på anden måde kan dokumentere at have erhvervet sig supplerende kundskaber, kan lærlingen rette henvendelse til teknisk skole om hel eller delvis fritagelse for undervisningen. De to sidste skoleperioder på teknisk skole er dog obligatoriske.
5. I uddannelsens sidste halvår gennemgås det sidste skoleophold på teknisk skole, hvorunder den faglige prøve aflægges.
6. Efter fuldført uddannelse udstedes et svendebrev.

Personer, som har gennemgået det halvårslige maskintekniske værkstedskursus eller den helårslige maskintekniske værkstedsskole, og som ønsker anerkendelse som faglært inden for andre end de nævnte områder, kan rette henvendelse herom til Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Personer, der har gennemgået det halvårslige svagstrømsmekniske værkstedskursus eller den helårslige svagstrømsmekniske værkstedsskole, kan antages til uddannelse i følgende af strøm, styring og procesområdets specialer:

- radiomekaniker
- elektronikmekaniker
- datamekaniker
- kontormaskinmekaniker
- automatikmekaniker

Til notater

på følgende betingelser:

1. Værkstedsskolen ligestilles med 1 års uddannelsesetid.
2. Efterfølgende praktiktid samt studietid ved teknika efter adgangskursus kan godkendes som uddannelsesetid efter indstilling fra virksomheden.
3. Undervisningen på teknisk skole følges af datamekanikeren og af automatikmekanikeren fra og med 3. skoleperiode. For radiomekanikeren, elektronikmekanikeren og kontormaskinmekanikeren dog fra og med 4. skoleperiode.
4. Hvis lærlingen på anden måde har erhvervet sig supplerende kundskaber, kan lærlingen rette henvendelse til teknisk skole om hel eller delvis fritagelse for undervisningen. De to sidste skoleperioder på teknisk skole er dog obligatoriske.
5. I uddannelsesetidens sidste halvår gennemgås de to sidste kursustrin på teknisk skole, hvorunder den faglige prøve aflægges.
6. Efter fuldført uddannelse udstedes et svendebrev.

Personer, som har gennemgået det halvårslige svagstrømstekniske værkstedskursus eller den helårslige svagstrømstekniske værkstedsskole, og som ønsker anerkendelse som faglært inden for andre end de nævnte områder, kan rette henvendelse herom til Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Stærkstrømsteknisk værkstedsskole

Personer, der har gennemført den helårslige stærkstrømstekniske værkstedsskole, og som ønsker at opnå faglig anerkendelse inden for jern- og metalindustrien, kan rette henvendelse herom til Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Til notater

Bilag IV Anerkendelse som faglærte af maskinmesteraspiranter, der har gennemgået værkstedsskolekursus for maskinaspiranter af 1 års varighed**Uden krav om faglig prøve:**

Personer, som efter værkstedsskolekursus har gennemgået 18 måneders praktik og har bestået 1. årsprøve af maskinmesteruddannelsen, kan anerkendes som faglærte skruestikarbejdere.

Ansøgning stiles til Metalindustriens Lærlingeudvalg, der, såfremt betingelserne er opfyldt, udsteder en erklæring om, at ansøgeren har opnået status som faglært skruestikarbejder.

Mod aflæggelse af faglig prøve:

Personer, som har gennemført det ovenfor nævnte uddannelsesforløb suppleret med 6 måneders læretid, kan indstilles til en faglig prøve som maskinarbejder eller skibsmontør.

Den faglige prøve aflægges på teknisk skole.

Efter fuldført uddannelse udsteder Metalindustriens Lærlingeudvalg et svendebrev.

Anm. 1

Det er en forudsætning, at de 18 måneders praktik tilrettelægges således, at mindst 9 måneder gennemføres på en af Metalindustriens Lærlingeudvalg godkendt virksomhed, mens resten er sejltil som maskinmesteraspirant.

Anm. 2

Maskinmesteraspiranter, som ønsker anerkendelse som faglært inden for andre end de nævnte specialer, kan rette henvendelse herom til Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Til notater

Bilag V Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en lærlingeuddannelse, efg-uddannelse eller uddannelser under lov om erhvervsuddannelser*)

1. Mod aflæggelse af svendep prøve

- a) En medarbejder, der ikke har udstået en egentlig læretid, men gennem en årrække har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med det i uddannelsesreglerne for den pågældende branche anførte, kan indstilles til aflæggelse af den for branchen fastsatte svendep prøve.

Forudsætningen herfor er dog, at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget ved nævnte arbejde i et tidsrum, der sammenlagt overstiger den for branchen fastsatte læretid med mindst 50 pct.

- b) En medarbejder, der har gennemført en del af et fagligt uddannelseskursus og efter dette har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde, således at kursus og beskæftigelse direkte kan sammenlignes med den tilsvarende del af en erhvervsuddannelse, får dette godkendt som tidsreducerende faktor i forhold til 1.a. For resterende uddannelsesdel anvendes reglen om 50 pct. efter det fyldte 18. år.
- c) En medarbejder, der har gennemført faglige kurser for specialarbejdere, der kan sammenlignes med kursusdele for efg-/erhvervsuddannelseslærlinge, og har været i beskæftigelse med dette arbejde, får dette godkendt som tidsreducerende faktor. For resterende uddannelsesdel anvendes reglen om 50 pct. efter det fyldte 18. år.

2. Uden aflæggelse af svendep prøve

- a) En medarbejder, der har været beskæftiget ved fagligt betonet arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger det under 1.a. nævnte, kan opnå

faglig anerkendelse, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan.

Ansøgerens tillidsrepræsentant skal være orienteret.

- b) En medarbejder, der har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer skoleuddannelserne for efg-/erhvervsuddannelseslærlinge, og har været beskæftiget med fagligt arbejde i relation til disse kurser i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsestiden for tilsvarende lærlinge/efg-lærlinge.
- c) En medarbejder, der har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Lærlingeudvalg.

Protokolanmærkning

Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendep prøve eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært - i henhold til overenskomstens § 41 - af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed.

Endvidere er der enighed om, at den nu indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

København, den 26. januar 1977

Anm. 1

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 1986/87 er der mellem parterne opnået enighed om følgende:

Til notater

Til notater

Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end ét svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

*Anm. 2 **)*

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 1992/93 er der aftalt følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelserne i bilag V vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten.

**) Ændret ved overenskomstforhandlingerne 1990/91.*

****) Ændret ved overenskomstforhandlingerne 1995.*

Bilag VI Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1. Område

Stk. 1

Aftalen omfatter:

Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for jern- og metalindustrien.

Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2. Indhold

Stk. 1

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Til notater

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Stk. 2

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3

I erhvervsuddannelsesloven omtales frit skolevalg. I de tilfælde, hvor mesteren foranlediger lærlingen placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler arbejdsgiveren de til transporten forbundne omkostninger.

Stk. 4

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

Stk. 5

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse 1.3.2000 på 74 øre og 1.3.2002 på 75 øre pr. kørt km*), når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Til notater**Stk. 7**

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 3. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i h.t. Regler for behandling af faglig strid.

§ 4. Ikrafttræden

Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 22. november 1990 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3 nævnte forhold.

København den 1. marts 1991.

*) Forhøjet ved overenskomstforhandlingerne 1998 og 2000.

Bilag VII**Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 2**

Med udgangspunkt i Erhvervsuddannelsesreform 2000 – indførelse af grundforløb til afløsning af

Til notater

2. skoleperiode – er parterne enige om følgende fortolkning af lærlinges overgang fra sats 1 til sats 2.

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2, når der er gennemført obligatorisk grundforløb og efterfølgende praktik af tilsammen 1 års varighed.

Et 20 ugers obligatorisk grundforløb er lig med 1/2 års uddannelsestid.

Et 40 ugers obligatorisk grundforløb er lig med 1 års uddannelsestid.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit – afkortes i de laveste satser.

København, den 15. marts 2000

For Dansk Industri
Flemming Larsen

For CO-industri
Verner Elgaard

Til notater



Stikordsregistre
Afsnit 1 og 2
Afsnit 3
Kalender 2000-2004



4

Til notater**Stikordsregister**

_____	Almindelig og speciel del	

_____	A	
_____	Afbrydelse, arbejdsforhold.....	59
_____	Afdelingsrepræsentant	9, 85
_____	Aflønning, informations-	
_____	og instruktionsmøder	48
_____	- misforhold	44
_____	- genansættelse	63
_____	- produktions-	
_____	tillægsordninger	47
_____	- tillidsrepræsentanter	11
_____	Afskedigelse	59
_____	- enkelt-akkord	64
_____	- ferie	60
_____	- fællesakkord	66
_____	- sygdom	60
_____	- tvingende årsager,	
_____	tillidsrepræsentant	12
_____	- urimelig	10
_____	- varsling ved større	
_____	afskedigelse	63, 112
_____	Afspadsering, overarbejde	25
_____	- konsumfiskeindustri	27, 149
_____	- mælkekonservesindustri	27, 151
_____	- dispensation	26
_____	Afspadseringsfrit	
_____	overarbejde	25
_____	Afstemning, arbejdstid	18
_____	Aftaler, lokale	16
_____	Akkord, adgang til	46
_____	- medarbejderen forlader en	64
_____	- arbejdsstudier	16, 131
_____	- blikkenslagere	155
_____	- elektrikere	156
_____	- formere	155
_____	- fri forhandling	46
_____	- ophævelse af arbejds-	
_____	forhold under	64

Akkord, opsigelse	42, 64
- sadelmagere	152
Akkordafsavntillæg	49
Akkordbetaling ved uenighed	47
Akkordbog	47
Akkordforhandling, fri	46
Akkordforskud	48
Akkordkartotek	47
Akkordopgørelse, forskud	48
- overskud	48
Akkordpriser, fastsættelse	46
Almen kvalificering	80
Anciennitet, beregning	59
- generhvervelse	62
Ansættelsesaftale	58, 104
Ansættelsesregler	58
Arbejde, udland	122
Arbejdsevne, nedsat	54
Arbejdsfordeling	94
- aftale	95
- navneliste	98, 100
- vejledning	98
Arbejdsangel, opsigelse,	
tillidsrepræsentant	12
Arbejds miljøloven, uddrag	93
Arbejds miljøspørgsmål,	
behandling	10
Arbejdsopgaver,	
aflønning ved samme	
faglærte/ikke-faglærte	48
Arbejdsstandsning,	
andre arbejdes	50, 61
Arbejdsstudier, aflønning	133
- opsigelse aftale	16, 139
Arbejdsstudier,	
medlem udvalg	132
- retningslinjer	133
Arbejdstid	18
- afstemning	18, 19
- børn og unge	35, 126
- daglig	18
- effektiv	20

Til notater

Til notater

- EU-arbejdstidsdirektiv	34, 122
- flex	24
- fordeling	18
- forkortet	20
- forskudt	29
- første maj	35
- Grundlovsdag	35
- holddrift	31
- indskrænkning	20, 94
- kontrol	20
- lægning	18
- normal	18
- overholdelse	20
- udvidelse af normal	21
- ugentlig	18
- varierende	19
- varsling	19
- ved arbejdsmangel	20, 94
- weekendarbejde	21
ATP	22

B

Barselshvile	60
Barselsorlov	56
Befordring, eget køretøj	42
- rejsearbejde	42
- udearbejde	38
Begravelse, deltagelse	54
Beholdere, opstilling	152
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte	14
Betalingsfaktor, opsigelse	138
- revision	138
Bistandsloven	130
Blikkenslagere	155
Bolværksarbejde	154
Bortfald opsigelsesvarsler	61
- udearbejdstillæg og vejpenge	39
Brokonstruktioner, opstilling	152

Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel	61
Bygnings- og jernkonstruktionsarbejde	152
Bygningsmalerprislister	157
Børnefridag	36
Børnepasningsorlov	14
Børn og unge	35, 126
Børns sygdom	54
Bådebyggere	154

C

CO-fællestillidsrepræsentant	15
------------------------------------	----

D

Daglig arbejdstid	18
Deltidsbeskæftigelse	23
Dispensation, afspadsring	26
Distancearbejde	140
Driftsteknisk tillægstid	134

E

Efteruddannelse	79, 80, 81
Elektrikere	156
ELFO	156
Elleve-timers reglen	93
- holdskifte	31
Engangstillæg, akkord	138
Enkelt-akkord, afskedigelse	64
Entreprenør- og bygningsarbejde	154
Erstatning, manglende varsel	62
Europæiske samarbejdsudvalg - medlemmer af	14

F

Faglig strid, regler for behandling af	85
Faglig voldgift	87
Faglærte - legitimation	78
Ferie	67
- afskedigelse	60
- fortabelse	73
- lægning	67, 68
- lønudbetaling	57

Til notater

Til notater

- samlet lukning	68
- successiv lukning	69
- tegningsliste	68
Feriedage	67
- nedsættelse	69
Feriefond	73
Feriefridage	36, 37
Feriegodtgørelse, beregning	69
- garanti	73
- ikke hævet	73
- udbetaling	69, 70, 71
- sygdom	67, 70
- tilskadekomst	70, 71
FerieKonto	73
Feriekort	71
- attestation	72
Ferielukning	68
- jul/nyttår	69
Ferienævn	73
Feriepenge, se feriegodtgørelse	69
Ferieperiode	67
Ferieår	68
Filial, overflytning	39
Fiskeindustrien	149
- arbejdstid	149
- afspadsring	149
- arbejdsfordeling	150
- hjemsendelse	149
- overarbejde	149
Fjerkræslagterier	150
- arbejdsfordeling	150
- arbejdstid	150
- hjemsendelse	150
Flexetid	24
Force majeure, opsigelse	61
- familiemæssige årsager	130
Fordeling, arbejdstiden	18
- overskud v. fællesakkord	48
Forgæves fremmøde	49
Forhandlingsmøde	90
Forkortet arbejdstid	23
Formere	155

- akkord	155
- hjemsendelse	155
Formænd	79
Forskud, akkord	48
- løn	48
- malere	157
- søgnehellighedsbetaling	74, 75
Forskudt arbejdstid	29
- betaling	30
- overarbejde	30
- varighed	30
Forskudt arbejdstid, varsel	30
- støberier	151
Forskydning, spisepause	29
Forsøgsordninger	91
Forsømt tid, fradrag	29
Forsørgertabsydelse	55
Forældreorlovsdirektivet	130
Fremmøde, forgæves	49
Fridage	35, 36, 37
- 24. december	35
- feriefridag	36, 37
- børnefridag	36
Frihed	81
- efteruddannelse	79
- familiemæssige årsager	130
Fri forhandling, akkord	46
Fritimer, opsparing	19
Funktionærlignende ansættelse	107
Fællesakkord, afskedigelse	66
- fordeling, overskud	48
Fællestillidsrepræsentant	14
- CO-fællestillidsrepræsentant	14
Færøerne	42
Første maj	35

G

Genansættelse, 120 dage	62
Genantagelse	63
Generhvervelse, anciennitet	62
Genetillæg	42
Gennemsnitsakkord fortjeneste ≈ 11 pct.	47

Til notater

Til notater

Grundlovsdag	34
Grønland	42

H

Helbreds kontrol	125
Hjemmearbejde	140
Hjemsendelse	47
Hovedaftalens § 5	79
Hverdagsfridag, tilsikret	28
Hvile- og spisepauser	20

I

Indkøring, ovne	153
Industriens Uddannelsesfond	57
Informationsmøder	48
Instruktionsmøder	48

J

Jernkonstruktioner, opstilling	152
---	-----

K

Karetmagere	154
Kedelrensere	159
Kilometergodtgørelse	39, 40, 42
Klublove	16
Kontrol, arbejdstiden	20
Kost og logi, rejsearbejde	41
Kraner, opstilling	152
Kupolovne	155
Kutymer	16
Køretøj, benyttelse eget	42

L

Legitimationsforhold, faglærte	78
Ligeløn, fagretlige sager	9
Ligeløn, lov	9
Logi, rejsearbejde	41
Lokalaftaler	16
Lokale forhandlinger	8, 16, 85
Lægning af arbejdstiden	18, 19, 20
Løfteparagraf	43, 44, 45, 180

Lønforhandling, begrænsning	43, 45
Lønforhold	43
- udenlandske medarbejdere	120
Lønkonto	51
Løn, misforhold	44
Lønningsdag	50, 51
Lønopsparing	19, 166
Lønspecifikation	51
Lønspredning	44
Lønstatistik, udlevering	10
Lønssystemer, produktivitetsfremmende	46
Lønudbetaling	50, 51
- ferie	51, 101, 102, 103

M

Maj, første	35
Malere	157
Manglende varsel, erstatning	62
Maskiner, pasning flere	45
Maskinstandsning	49, 60, 61
Materialeangel	49, 60, 61
Medarbejdere under 18 år, lønforhold,	43
- tillidsrepræsentantens virksomhed	9
- valgret	5
Medlemmer Europæiske Samarbejdsudvalg ..	14
Medlemsbevis	78
Metodestudier	134
Metodeændringer	137
Militærtjeneste o.l., anciennitet	60
Mindstebetaling	43
Minutfaktor, opsigelse	16
Misforhold, aflønning	44
Mobile platforme	165
Montagetillæg	152
Motorkøretøj, eget	42
Mæglingssmøde	85
Mælkekonservesindustrien	151
Møllebyggere	153

N

Natarbejder	123
Nedsat arbejdsevne	54

Til notater

Til notater

Normaltid	136
- lønfastsættelse	136
- ændring	137
Normal arbejdstid	18, 19
Normalydelse	136
Nyoptagne virksomheder	82
- oplysninger om valgte repræsentanter	8
O	
Off-shore arbejde	167
Off-shore tillæg	167
Operationstidsstudier	134, 135, 136, 137
Opgørelse, akkord	47
Ophævelse, arbejdsforhold under akkord	64
Ophør, tillidsrepræsentantstilling	13
Opsigelse, tillidsrepræsentant	
arbejdsmangel	12, 13
- arbejdsstudieaftale	16, 139
- betalingsfaktor	138
- u/ferie	60
- kutymer	16
- lokalaftaler	16
- priskuranter o.l.	47
- produktionstillægsordninger	47, 48
- reglementer	16
- u/sygdom	60
Opsigelse, tilbagetrækning	63
- tilskadekomst	60
Opsigelsesregler	59
Opsigelsesvarsler	59, 60
- bortfald	60
Opsparing, fritimer	19, 20, 166
Opstilling	152
Optjeningsår	67
Organisationernes forpligtelser,	
udenlandsk arbejdskraft	120
Organisationsforhold, faglærte	78
Organisationsmæssig behandling	81
Organisationsmøde	86
Organisationsudvalgsmøde	90
Orlov, tillidsrepr. m.v.	14
Orlov	130

Overarbejde	25
- afspadsring	25, 26, 27
- betaling	27, 28, 29
- dispensation	26
- elleve-timers reglen	93
- omfang	25
- opgørelse	29
- orientering	25
- reparationsopgaver	27
- sygeafløsning m.v.	25
- varsel	25
Overenskomstens varighed	92
Overflytning, filial	39
Overskud, fællesakkord	48
Ovnstop	49, 155

P

Pengeakkord	139
Pengeinstitut	51
Pensionsordning	55
- nyoptagne virksomheder	84, 85
Personaleregulativer	104
Personlig tillægstid	134
Platforme, arbejde på	165
Plenarmøde	87
Pligter, arbejdsgiverens	8
- tillidsrepræsentantens	8
Postgiro	51
Priskurant opsigelse	47
Processtyret arbejde	134
Produktionstillægsordninger	47
Produktivitetsfremmende lønsystemer	46
Præstationsbestemt aflønning, adgang	44
Påtaleret, antagelser/afskedigelser	9

R

Referater	85, 86, 87, 90, 91
Reglementer	16
Regler for behandling af faglig strid	85
Rejsearbejde	41
- befordring	42
- kost og logi	42

Til notater

Til notater

Rejsearbejde udland,	
- tilbagevenden	42
- vilkår for	42
Rejsetid	41
Reparationsarbejde i skibe	61
Restferiekort	72
Riggere	152
Rørlæggere	155

S

Sabbat	14
Sadelmagere	156
Samarbejdet	5
Samarbejdsaftalen juni 1986	11
Samarbejdsudvalg, medlem	60
Samme arbejdsopgaver	48
Sikkerhedsfodtøj	118
Sikkerhedsorganisation	10
Sikkerhedsrepræsentanter	14
Skibsmalerprisen	158
Skibstømrere	154
Skifteholdsarbejde	31
- afbrydelse	32
- arbejdsdøgnet	32
- arbejdstid	31
- driftstid	31
- fridage	34
- lokalaftaler	34
- omlægning	32
- overarbejde	33
- overflytning	32
- tillæg	33
- varsel	31
Skurvogn	38, 40
Smelteovnsfyrbødere	151
Smudsigt arbejde	45
Snedkere	152
Sommerferie, se ferie	
Spisepause, forskydning	29
Spise- og hvilepauser	20
Stationære platforme	165
Stedfortræder, tillidsrepræsentant	15

Strategisk Udvikling af Medarbejdere (SUM) ...	80
Støberiarbejdere	151
Støberier,	
- forskudt arbejdstid	151
- særlige timeløns-	
bestemmelser	151
Successiv lukning, ferie	68, 69
Sygdom, afskedigelse	60
- betaling	52
- børns	54
- feriegodtgørelse	70
- orlov	130
- SH-betaling	53, 74, 75
Systematisk vurdering	44
Særakkord	49
Særlige akkordbestemmelser	49
Særlige timelønsbestemmelser	151
Søgnehelldagsbetaling	74
- forskudsbeløb	75
- forsømmelse	76, 77
- garanti	77
- ikke hævet	77
- konto	75, 76
- opgørelse	75

T

Tegningsliste, ferie	68
Telearbejde	140
Temperatur, uantagelig lav	49
Tidløn	43
Tidsfrister	16, 83, 84, 86, 87, 88, 89
Tilbageholdelse	26
Tilbageholdelse af pensionsbidrag	55
Tilbagebetaling, opsigelser	63
Tillidsrepræsentant	5
- aflønning	10, 11
- afskedigelse	12
- aftaleberettiget	8
- arbejdsmangel	12
- godkendelse	8
- indsigelse	8
- klageadgang	8

Til notater

Til notater

- opsigelsesvarsel	12, 13
- orlov	14
- pligter	8, 9
- påtaleret	9
- ansættelser/afskedigelser	9
- stedfortræder	15
- stillings ophør	12, 13
- valg	5, 6
Tillidsrepræsentantmøder	8
Tillægstid, driftsteknisk	134
- personlig	134
- speciel	134
Tillægstidsstudier	134
Tilskadekomst, betaling	52
- SH.-betaling	74
Tiltrædelsesaftale	53, 82
Timefaktor, opsigelse	16
Timeløn	43
Timelønsbestemmelser, særlige	151
Træindustriarbejdere	153
Tyskland, arbejde i	122
Tømrere	153

U

Uantagelig lav temperatur	49
Udbetaling af løn	50
- søgnehelligdagsforskud	75
Uddannelse, faglig relevant	80
- frihed	81
- uoverensstemmelse	81
Uddannelsesfonde	57
Uddannelsesplanlægning	79
Uddannelsesorlov	14
Uddannelsesudvalg	79
Udearbejde	38
- befordring	39
Udearbejdstillæg	40
- bortfald	39
Udenlandske medarbejdere	120
Udgifter, befordring, kost og logi	42
Udlandet, arbejde i	42
- arbejde i Tyskland	122

Udslagning under støbning	151
Uenighed akkord, aflønning	47

V

Valg af tillidsrepræsentant	5
Vandbygningsarbejde	154
Variierende arbejdstider	18
Varighed,	
- forskudt arbejdstid	30
- overenskomstens	92
Varsel, arbejdstid	18
- erstatning manglende varsel	62
- ferie	68, 69
- forskudt arbejdstid	29
- opsigelse	59
- overarbejde	25
Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse	116
Varsling,	
- større afskedigelser	112
Vejpenge	38
Vejrlig	50
Ventetid	49
Videreuddannelse	79
Voldgiftsregler	87, 88, 89, 90
Vragstøbning	155
Vurdering, systematisk	44
Værkstedstemperatur	49
Værktøjspenge	154
Værnefodtøj	118

W

Weekendarbejde, lokalaftale	21
-----------------------------------	----

Til notater

Til notater**Stikordsregister**

Lærlingebestemmelser med bilag

A

Akkord m.v	182
Anerkendelse som faglært	192, 195
Arbejdstid	18
ATP	190

B

Befordring, eget køretøj	198
Befordringsgodtgørelse, skole	199
Børnefridage	36
Børns sygdom	54

E

Erhvervsgrunduddannelsen (EGU)	177
---	-----

F

Faglig voldgift	87
Faglige udvalg	188
Fagretlig behandling	200
Ferie	184
Feriefridag	36, 37
Feriegodtgørelse	184
Fridage	
- Grundlovsdag	179
- 1. maj	179
- 24. december	35
- feriefridag	36, 37
- børnefridage	36

G

Genetillæg	181
Grundlovsdag	179

K

Kursus, frihed	184
----------------------	-----

L

Lokalt samarbejde	177
Lov om erhvervsuddannelser	196
Løn	180
- praktikanter	190
- voksne lærlinge	182
- søgnehelligdage	186
- sygdom/tilskadekomst	183
Lønspredning	180

M

Mindstebetaling	180
Mødepligt under skoleophold	187

O

Område	176
Organisationsmæssig behandling	188
Overarbejde	178

P

Pension	184
Praktikanter	190
Påtaleret	188

R

Rejsearbejde	179
--------------------	-----

S

Session	183
Skibstømrelærlinge	191
Skiftehold	179
Skoleophold	187
Spisepause	
- forskydning	29
Sygdom, børns	54
Søgnehelligdage	186

Til notater

Til notater

Til notater

Til notater

Lined area for notes on page 232, consisting of multiple horizontal lines.

Til notater

Lined area for notes on page 233, consisting of multiple horizontal lines.

OVERSIGTSKALENDER 2000

	JANUAR	FEBRUAR	MARTS	APRIL	MAJ	JUNI
1 L Nylår 52	16 S	1 Ti	1 O	1 L	1 M	1 To Kr.-H.dag
2 S	17 M	2 To	2 To	2 S	2 Ti	2 F
3 M	18 Ti	3 O	3 F	3 M	3 O	3 L
4 Ti	19 O	4 F	4 L	4 L	4 Ti	4 M
5 O	20 To	5 S	5 S, Fastelavn	5 O	5 F	5 M Grøvsdag
6 To	21 F	6 S	6 M	6 M	6 L	6 Ti
7 F	22 L	7 M	7 Ti	7 F	7 L	7 O
8 L	23 S	8 Ti	8 O	8 S	8 M	8 To
9 S	24 M	9 O	9 To	9 S	9 Ti	9 F
10 M	25 Ti	10 To	10 F	10 M	10 O	10 L
11 Ti	26 O	11 F	11 L	11 Ti	11 To	11 S
12 O	27 To	12 L	12 L	12 O	12 F	12 M 2. pinsed.
13 To	28 F	13 S	13 M	13 To	13 L	13 Ti
14 F	29 L	14 M	14 Ti	14 F	14 S	14 O
15 L	30 S	15 Ti	15 O	15 L	15 M	15 To
	31 M	5	31 F	30 S	31 O	30 F
JULI	AUGUST	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DECEMBER	
1 L	16 O	1 F	1 S	16 M	16 To	1 F
2 S	17 To	2 L	2 M	17 Ti	17 F	2 L
3 M	18 F	3 S	3 Ti	18 O	18 L	3 S
4 Ti	19 L	4 F	4 O	19 To	19 S	4 M
5 O	20 To	5 L	5 Ti	20 F	20 M	5 Ti
6 To	21 F	6 M	6 O	21 L	21 Ti	6 O
7 F	22 L	7 S	7 To	22 S	22 O	7 To
8 L	23 S	8 Ti	8 F	23 M	23 To	8 F
9 S	24 M	9 O	9 L	24 Ti	24 F	9 L
10 M	25 Ti	10 To	10 S	25 O	25 L	10 S
11 Ti	26 O	11 F	11 M	26 To	26 M	11 M
12 O	27 To	12 L	12 Ti	27 F	27 S	12 Ti
13 To	28 F	13 S	13 O	28 L	28 Ti	13 O
14 F	29 L	14 M	14 To	29 S	29 O	14 To
15 L	30 S	15 Ti	15 F	30 M	30 To	15 F
	31 M	31 To	31 Ti	31 Ti	31 O	31 S

OVERSIGTSKALENDER 2001

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

OVERSIGTSKALENDER 2002

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

OVERSIGTSKALENDER 2003

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

OVERSIGTSKALENDER 2004

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 To/Nyår	16 F	1 S	16 M	8	10	16 Ti	1 To	1 L	16 S	1 Ti	23
2 F	17 L	2 M	17 Ti		17 O	17 O	2 F	2 S	17 M	2 O	17 To
3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 O	18 To	18 To	3 L	3 M	18 Ti	3 To	18 F
4 S	19 M	4 O	19 To	4 To	19 F	19 F	4 S	4 S	19 O	4 F	19 L
5 M	20 Ti	5 To	20 F	5 F	20 L	20 L	5 M	5 O	20 To	5 L	Grundlovs. 20 S
6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 L	21 S	21 S	6 Ti	6 To	21 F	6 S	26
7 O	22 To	7 L	22 S	7 S	22 M	13	7 O	7 F	22 To	7 M	24
8 To	23 F	8 S	23 M	8 M	23 Ti	11	8 To	8 L	23 M	8 Ti	23 O
9 F	24 Ti	9 M	24 Ti	9 Ti	24 O	11	9 F	9 S	24 M	9 O	24 To
10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 O	25 To	25 To	10 L	10 M	25 Ti	10 To	25 F
11 S	26 M	11 O	26 To	11 To	26 F	26 F	11 S	11 M	26 O	11 F	26 L
12 M	27 Ti	12 To	27 F	12 F	27 L	27 L	12 M	12 O	27 To	12 L	27 S
13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 L	28 S	Siddsløst.	13 Ti	13 To	28 F	13 S	27
14 O	29 To	14 L	29 S	14 S	29 M	14	14 O	14 F	29 L	14 M	25
15 To	30 F	15 S		15 M	12	30 Ti	15 To	15 L	30 S	15 Ti	30 O
	31 L				31 O		16 To	16 L	31 M	16 Ti	
							17 L	17 S	19	17 M	21
							18 S	18 M	19	18 Ti	
							19 To	19 Ti	20 To	19 O	
							20 F	20 To	21 F	20 To	
							21 L	21 To	22 L	21 F	
							22 S	22 F	23 M	22 L	
							23 M	23 L	24 M	23 M	
							24 Ti	24 To	25 Ti	24 M	
							25 O	25 M	26 O	25 Ti	
							26 To	26 S	27 To	26 M	
							27 F	27 O	28 F	27 L	
							28 L	28 To	29 M	28 Ti	
							29 S	29 F	30 M	29 O	
							30 M	30 L	31 M	30 Ti	
							31 Ti	31 S	31 M	31 O	
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 To	16 F	1 S	16 M	34	1 O	16 To	1 F	1 M	16 Ti	1 O	16 To
2 F	17 L	2 M	17 Ti		2 To	17 F	2 L	2 Ti	17 O	2 To	17 F
3 L	18 S	3 Ti	18 O		3 F	18 L	3 S	3 O	18 To	3 F	18 L
4 S	19 M	4 O	19 To		4 L	19 S	4 M	4 To	19 F	4 L	19 S
5 M	20 Ti	5 To	20 F		5 S	20 M	5 Ti	5 F	20 L	5 S	20 M
6 Ti	21 O	6 F	21 L		6 M	21 Ti	6 O	6 To	21 S	6 M	21 Ti
7 O	22 To	7 L	22 S		7 Ti	22 O	7 To	7 To	22 F	7 Ti	22 O
8 To	23 F	8 S	23 M		8 O	23 To	8 F	8 L	23 L	8 M	23 To
9 F	24 Ti	9 M	24 Ti		9 To	24 F	9 L	9 Ti	24 M	9 To	24 F
10 L	25 S	10 Ti	25 O		10 F	25 To	10 S	10 O	25 M	10 F	25 L
11 S	26 M	11 O	26 To		11 L	26 S	11 M	11 To	26 S	11 L	Julledag
12 M	27 Ti	12 To	27 F		12 S	27 M	12 Ti	12 F	27 L	12 S	26 S, 2. juledag.
13 Ti	28 O	13 F	28 L		13 M	28 Ti	13 O	13 L	28 S	13 M	28 Ti
14 O	29 To	14 L	29 S		14 Ti	29 O	14 To	14 S	29 M	14 Ti	29 O
15 To	30 F	15 S	30 M		15 O	30 To	15 F	15 M	30 Ti	15 O	30 To
	31 L		31 Ti				31 S	31 M	31 O		31 F
							16 L	16 L	45	16 Ti	
							17 S	17 S		17 O	
							18 M	18 M	43	18 To	
							19 Ti	19 Ti		19 F	
							20 To	20 To		20 L	
							21 Ti	21 To		21 S	52
							22 O	22 F		22 M	
							23 L	23 L		23 Ti	
							24 M	24 M		24 O	
							25 S	25 M		25 Ti	
							26 S	26 S		26 F	
							27 M	27 O		27 L	
							28 Ti	28 To		28 M	
							29 O	29 F		29 M	
							30 To	30 L		30 Ti	
							31 S	31 S		31 O	