

Almindelig del
med bilag

1
side 4-181

Speciel del
med bilag

2
side 183-207

Lærlingebestemmelser
med bilag

3
side 209-237

Stikordsregister
Afsnit 1, 2 og 3

4
side 239-257

Kalender 2004-2008

side 258-263

Indholdsfortegnelse

Almindelig del

KAP. I. SAMARBEJDET	8
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant	8
§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed	11
§ 3 Møder med ledelsen	14
§ 4 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	15
§ 5 CO-fællestillidsrepræsentant	18
§ 6 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	19
§ 7 Klublove og aftaler mellem medarbejderne indbyrdes	19
KAP. II. LOKALAFTALER	20
§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	20
KAP. III. ARBEJ DSTIDEN	22
§ 9 Den normale arbejdstid	22
§ 10 Weekendarbejde	25
§ 11 Deltidsbeskæftigelse	28
§ 12 Flexetid	30
§ 13 Overarbejde	30
§ 14 Forskudt arbejdstid	36
§ 15 Skifteholdsarbejde	38
§ 16 EU-arbejdstidsdirektiv	42
§ 17 Direktiv om børn og unge	42
§ 18 Fridage	43
KAP. IV. UDE- OG REJSEARBEJDE	45
§ 19 Udearbejde	45
§ 20 Rejsearbejde	48
§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste	50
KAP. V. LØNFORHOLD	51
§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser	51
§ 23 Supplerende lønsystemer	52
§ 24 Akkord	53
§ 25 Ventetid	56
§ 26 Hjemsendelse	56
§ 27 Lønningsperioder/Lønudbetaling	57

KAP. VI. ØVRIGE BESTEMMELSER	59
§ 28 Sygdom/tilskadekomst	59
§ 29 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse	61
§ 30 Medarbejdere med nedsat arbejdssevne	62
§ 31 Deltagelse i begravelser	63
§ 32 Forsørgertabsydelse	63
§ 33 Pension	63
§ 34 Barsel	65
§ 35 Uddannelsesfonde	67
KAP. VII. ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE	68
§ 36 Ansættelsesregler	68
§ 37 Opsigelsesregler	69
§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord	76
KAP. VIII. BETALING FOR FERIE- OG SØGNEHELLIGDAGE	80
§ 39 Ferie	80
§ 40 Søgnehelligdagsbetaling	86
KAP. IX. ORGANISATIONS- OG LEGITIMATIONSFORHOLD	91
§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere	91
§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer	92
KAP. X. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	93
§ 43 Uddannelsesplanlægning	93
§ 44 Faglig relevant uddannelse	94
§ 45 Almen kvalificering	94
§ 46 Frihed til anden uddannelse	94
§ 47 Organisationsmæssig behandling	95
KAP. XI. NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER	96
§ 48 Nyoptagne virksomheder	96
KAP. XII. FORHANDLINGSREGLER/REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER AF FAGLIG KARAKTER	100
§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	100

KAP. XIII. ØVRIGE BESTEMMELSER	109
§ 50 Forsøgsordninger	109

KAP. XIV. OVERENSKOMSTENS VARIGHED	110
§ 51 Overenskomstens varighed	110

Bilag

Bilag 1	Uddrag af lov om arbejdsmiljø	111
Bilag 2	Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling	114
Bilag 3	Aftale om ferieoverførsel	122
Bilag 4	Ansættelsesaftale	124
Bilag 5	Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse	128
Bilag 6	Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang	136
Bilag 7	Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefordtøj	143
Bilag 8	Protokollat vedrørende udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	146
Bilag 9	Arbejde i Tyskland	149
Bilag 10	Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv	150
Bilag 11	Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge	155
Bilag 12	Implementering af forældreorlovsdirektivet	160
Bilag 13	Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier	162
Bilag 14	Protokollat om tele-/distance-/hjemmearbejde	173
Bilag 15	Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49.	175
Bilag 16	Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde	176
Bilag 17	Protokollat om ny ferielov	180

Til notater

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 valget, men er ikke valgbare.

Stk. 3

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

Til notater

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 opsige 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, snarest muligt efter, at valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra Dansk Industri giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse.

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.

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 senest 15 arbejdsdage 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 uoverensstemmelser af faglig karakter 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.

Stk. 2

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

Til notater

Til notater

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 antagelser 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.

Til notater**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 beskæftigelsesfor-

Til notater

_____ skal vedkommende rette henvendelse til Dansk
_____ Industri, der herefter kan rejse spørgsmål i hen-
_____ hold til reglerne for fagretlig behandling.

_____ Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 10
_____ arbejdsdage efter mæglingbegæringens frem-
_____ komst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt
_____ fremmes mest muligt.

_____ Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingmø-
_____ det, og virksomheden ønsker sagen videreført,
_____ eller der på mæglingmødet opnås enighed om
_____ afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en for-
_____ mel 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 varselspe-
_____ rioden ikke afbrydes, før afskedigelsens beretti-
_____ gelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5

_____ Organisationerne er enige om, at fagretlig
_____ behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentan-
_____ ter 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 tillidsrepræsen-
_____ tantstillingen opretholdt.

Til notater

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.

§ 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 medarbejderen 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.

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokaftaler m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

- a. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
- b. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til pkt. a.

Stk. 3

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

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 flexetid, 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 sønehelligdag, 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 af meningsforskel blandt medarbejderne indbyr-

Til notater

- 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 fratræden 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 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 søgnehelligdagsforsku.
- c. Virksomheden kan varsle arbejdsfri dage svarende til den frihed, som antallet af

Til notater**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.

Anm.: Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 37.

§ 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 en anden virksomhed. Såfremt særlige hensyn taler for en kortere arbejdstid end den normale, henvises til § 30 stk. 1.

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 15 timer.

Stk. 3

Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med nyansættelse af deltidsbeskæftigede, 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.

Til notater

§ 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.

*Anm. Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier
- se Speciel del, side 185-186.*

§ 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 1.3.2004 kr. 76,20, 1.3.2005 kr. 78,50 og 1.3.2006 kr. 80,85.

Til notater

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:

1.3.2004 29,85

1.3.2005 30,75

1.3.2006 31,70

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

1.3.2004 89,25

1.3.2005 91,95

1.3.2006 94,70

2. Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en ham i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday, betales følgende tillæg:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18:

1.3.2004 47,75

1.3.2005 49,15

1.3.2006 50,65

Timer mellem kl. 18 og kl. 6:

1.3.2004 89,25

1.3.2005 91,95

1.3.2006 94,70

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

1.3.2004 59,45

1.3.2005 61,20

1.3.2006 63,05

Til notater

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 2 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 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 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:

Fra kl. 18 til kl. 22:

1.3.2004 18,30

1.3.2005 19,20

1.3.2006 20,10

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 overlape 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 medarbejdere, der har krav på varsel, med 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.

Til notater

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 1.3.2004 – 172,65 kr., 1.3.2005 – 173,55 kr. og 1.3.2006 – 174,45 kr. i anledning af overflytning.

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) Skifteholdsarbejde betales med følgende tillæg:

Hverdage med undtagelse af lørdage

Fra kl. 18 - 06

1.3.2004 29,10 kr. pr. time

1.3.2005 30,00 kr. pr. time

1.3.2006 30,90 kr. pr. time

Fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage

1.3.2004 71,20 kr. pr. time

1.3.2005 72,10 kr. pr. time

1.3.2006 73,00 kr. pr. time

Til notater

- 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.

§ 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

Til notater

Stk. 1

- a Udoover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og den 24. december (juleaftensdag) – regnet fra kl. 06.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til næste dag – hel fridag.

Betaling for disse dage sker i henhold til bestemmelserne om søgnehelligdagsbetaling, jf. § 40.

- b 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

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

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.

Kap. IV. Ude- og Rejsearbejde

Til notater

§ 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 1.3.2004 - 3,85 kr., 1.3.2005 - 4,00 kr. og 1.3.2006 - 4,10 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.

Til notater

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.

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.

Til notater

der 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 ville 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 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.

Til notater

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 medgåede 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.

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.

Til notater

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.

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

Til notater

Anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2004

for voksne medarbejdere	kr. 90,65
-------------------------	-----------

for medarbejdere under 18 år	kr. 52,00
------------------------------	-----------

Pr. 1. marts 2005

for voksne medarbejdere	kr. 92,90
-------------------------	-----------

for medarbejdere under 18 år	kr. 53,40
------------------------------	-----------

Pr. 1. marts 2006

for voksne medarbejdere	kr. 95,15
-------------------------	-----------

for medarbejdere under 18 år	kr. 54,80
------------------------------	-----------

Stk. 2

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

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Til notater**Stk. 3**

Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4

Virksomheden skal principielt 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, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

Anm.

Særlige timelønsbestemmelser - se Speciel del

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1

Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

Stk. 2

Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

Til notater

præsentanten til at deltage i den videre forhandling.

- c. Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11% 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.

Det betragtes som misbrug af bestemmelsen, hvis den anvendes som grundlag for aflønning af en væsentlig del af medarbejderne i akkordarbejde.

Stk. 3

Priskuranter, stykakkord og andre faste akkordpriser samt lokalaftalte akkorder kan opsiges i henhold til § 8.

Stk. 4

Der føres akkordbog eller akkordkartotek over alle akkorder, således at arbejdets omfang, begrænsning, pris m.m. tydeligt fremgår heraf. Medarbejderne har adgang hertil. Tidligere indførte akkorder behøver ikke indskrives på ny.

Stk. 5

Ved akkordarbejde udbetales den enkelte medarbejders sædvanlige timeløn som forskud, medmindre andet aftales.

Stk. 6

For deltagelse i interne informations- og instruktionsmøder i arbejdstiden betales medarbejdere, der afbrydes i akkordarbejde, med den gennem-

Til notater

§ 25 Ventetid

Såfremt en medarbejder uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold, materialeangel eller lignende, eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, og vedkommende ikke sættes til andet arbejde, for hvilket en anden betaling er fastsat, betales medarbejderen

- ved akkordarbejde med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det foregående kvartal, og

- ved timelønsarbejde fortsat med sin sædvanlige timeløn.

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

Såfremt hjemsendelsen skyldes andre arbejders 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.

Til notater**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

Ved ferielukning i mindst 2 uger udbetales løn indtjent før ferien senest den første torsdag efter ferien.

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

Der kan i stedet aftales udbetaling af acontobeløb med enkelte eller grupper af medarbejdere. Aftalte acontobeløb udbetales den sidste torsdag/fredag før ferien og modregnes ved den første lønudbetaling efter ferien.

Kap. VI. Øvrige bestemmelser

Til notater

§ 28 Sygdom/tilskadekomst

Stk. 1

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. *) Se side 61.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren, pr. 1 juli 2004, i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Lønnen for skifteholdsarbejdere skal udregnes således, at den svarer til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

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 fra første hele fraværsdag en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. *) Se side 61.

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren, pr. 1. juli 2004, i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til notater

Lønnen for skifteholdsarbejdere skal udregnes således, at den svarer til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

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. *) Se side 61.

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.

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 genetillæg.

§ 29 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse

Stk. 1

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

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

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 28, stk. 1.

Til notater

Til notater

Stk. 2

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 28, stk. 1.

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

§ 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.

Til notater

Stk. 2

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

§ 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 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.

Til notater

Stk. 2

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 9 måneders anciennitet. I de ni måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 9 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Medarbejderen dokumenterer tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

Stk. 3

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arb.giverbidrag	Arb.tagerbidrag	Samlet bidrag
Pr. 1. juli 2003	6,0 %	3,0 %	9,0 %
Pr. 1. juli 2005	6,6 %	3,3 %	9,9 %
Pr. 1. juli 2006	7,2 %	3,6 %	10,8 %

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.

Stk. 4

Parterne er enige om, at der på den enkelte virksomhed er aftalefrihed med hensyn til fordelingen af pensionsbidrag mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag, idet arbejdsgiveren dog altid som minimum skal udrede det overenskomstaf-talte mindste arbejdsgiverbidrag af den aftalte pensionsgivende løn. Arbejdsgiveren kan således betale hele bidraget uden at trække lønmodtage-ren for dennes andel, og såvel arbejdsgiver som lønmodtager kan indbetale overskydende bidrag, uden at fordelingen af det samlede bidrag skal være 1/3 – 2/3.

Stk. 5

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.*

*)

Anm. Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løn-dele, der indgår i bidragsgrundlaget.

Stk. 6

For virksomheder, der nyoptages i Dansk Indu-stri, henvises til § 48, stk. 5.

§ 34 Barsel

Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i

Til notater

Til notater

indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov). Fra 1. juli 2004 ydes tillige løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

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

Stk. 3

Pr. 1. juli 2004 yder arbejdsgiveren i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 28, stk. 8, dog max. kr. 125,00 pr. time.

Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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 betaler arbejdsgiveren 35 øre pr. time (38,5 øre fra 1. januar 2005) 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 uddannelsesfonde aftales nærmere.

Anm. 2

Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i Organisationssaftalerne.

Til notater

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 ansættelsesforholdets 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.

§ 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

Til notater

Til notater

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.

Medarbejdere, der er omfattet af § 10 (om weekendarbejde), kan alene afskediges til fratræden i forbindelse med afslutningen af weekendarbejdet.

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:
 - a. Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - b. Indkaldelse til militærtjeneste.
 - c. Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
 - d. Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Til notater

5. Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:
 - a. ved militærtjeneste 3 mdr.
 - b. ved sygdom 4 mdr.
 - c. ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov hele fraværet.
 - d. 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 virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

Til notater

3. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.
4. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarslet. 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, mangel 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.

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller 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. Ancienniteten akkumuleres.
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 medarbejderen 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.

Til notater

Til notater

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 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

Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige. Bestemmelsen træder i kraft med virkning fra 1. marts 2005.

Stk. 9

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

Stk. 10 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

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

Til notater

Til notater

§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I. Enkelt-akkord**Stk. 1**

En medarbejder, der står i enkelt-akkord*), 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 ikke 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« forstår 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 enkelt-akkord, 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. 28,45 pr. præsteret arbejdstime i akkord.
Tillægget udgør pr. 1.3.2005 kr. 29,30 og pr. 1.3.2006 kr. 30,15.
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.

Til notater

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

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

Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, 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 fælles-akkord, 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 fælles-akkord, 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. 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.

Til notater

Til notater

Kap. VIII. Betaling for ferie- og søgnehelldage

§ 39 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

- a) 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 sommerferie ønskes.
- b) 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.
- c) Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Til notater

Stk. 3 Udbetaling

- a) Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales 1 måned før ferien holdes.
- b) Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betalinger af depositum.
- c) Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 4 Beregningsgrundlag

- a) Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehellidagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b) Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 17, stk. 2 og § 25 er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
- c) Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 28.
- d) Ferielovens § 25 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.

Til notater

- _____
- _____
- _____
- e) Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 5 Overførsel af ferie

- _____
- _____
- _____
- a) Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- _____
- _____
- b) Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- _____
- _____
- c) Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag 3 optrykte aftale anvendes.
- _____
- _____
- d) Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
- _____
- _____
- e) Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- _____
- _____

- f) Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

- g) Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 6 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 7 Brudte feriedage

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.

Stk. 8 Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb

Til notater

Til notater

svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 9 Feriekortordningen

- a) En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.
- b) Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har varet, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.
- c) Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.
- d) Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

- e) De på ferie kortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.
- f) Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede ferie kort eller restferie kort.
- g) Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. I andre tilfælde attesteres efter reglerne for ferie kort udstedt af FerieKonto.
- h) Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives 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 restferie kort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

Til notater

Til notater

- i) Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under Dansk Industri. 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.

Stk. 10 Garantiordningen

Dansk Industri garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 11 Tvister om ferie

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

Stk. 12 Lokale ordninger

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 4 pct. - frem til 1. januar 2005, 3,5 pct. - af den 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. 4, 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 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 søgnehelligidag, 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 2004

For voksne medarbejdere 545,00 kr.

For medarbejdere under 18 år 360,00 kr.

Pr. 1. marts 2006

For voksne medarbejdere 555,00 kr.

For medarbejdere under 18 år 365,00 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.

Til notater

Til notater**Stk. 5**

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssperiode, 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 lønuddbetalingsdag.

Stk. 6

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdaysbetaling og den i stk. 4 nævnte forskudsbetaling. Forskudsbeløbene udbetales, uanset om der på kontoen er dækning herfor.

Eventuelle overtræk modregnes i den efterfølgende søgnehelligdaysopsparing. Fratræder en medarbejder, før de udbetalte søgnehelligdayspenge er indtjent, tilbageholdes det resterende beløb af tilgodehavende løn.

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 henverder sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

Til notater**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 søgnehellighedskonto, hvorfra overskud i henhold til stk. 3 overføres til udbetaling i det følgende ferieår.

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 søgnehellighedsbetaling.

Stk. 11

Det efter feriekortet tilgodehavende søgnehellighedsbeløb kan hæves hos den virksomhed, der har udstedt kortet, jf. § 39, efter samme regler som feriegodtgørelse.

Til notater**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 søgnehelligdagsbeløb, for hvilke feriekort er udstedt af Dansk Industris medlemmer.

Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

Til notater

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1

Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af Dansk Industri og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Lærlingebestemmelserne.

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 denne påtaleret over for den anden part. Denne part er derefter sammen med den modstående organisation forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og en tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

Til notater

§ 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

Til notater

§ 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.:

- 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 analyseværktøjet SUM eller andre egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen (SUM = Strategisk Udvikling af Medarbejdere).

Stk. 5

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

Til notater

§ 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 efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - 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.

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.

Til notater

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.

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.

Til notater**Stk. 6**

Virksomheder, der nyoptages i Dansk Industri, indrømmes en karenperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

- a) har en eksisterende pensionsordning
- b) har en eksisterende pensionsordning i et forsikringselskab med opsigelsesbestemmelser.

Karenperioden kan ikke være længere end frigørelsesvarslerne i den bestående ordning, både i forhold til pensionsselskabet og i forhold til de omfattede medarbejdere, dog højst 6 måneder. Organisationerne kan forlænge perioden til max. 12 måneder.

Virksomheden skal senest ved eventuelle tilpassningsforhandlinger opsigte en bestående pensionsordning, og virksomheden er efter karenperiodens udløb definitivt omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Såfremt bidraget til den bestående ordning, der ønskes karenperiode for, måtte være lavere end minimumsbidraget til Industriens Pension, indbetales differencen – op til minimumsbidraget – til Industriens Pension.

Stk. 7

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:

Til notater

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

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

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

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

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.

Anm.

For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 37, stk. 9.

Til notater

Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverens- stemmelser af faglig karakter

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt fordre af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage

efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. litra d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

- f. Enhver af parterne kan inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse indsende sagen til den relevante organisation. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen.

Stk. 2 Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i

Til notater

Til notater

hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- h. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 3 Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingens afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- 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. Opnås der ikke ved mæglingens/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage

Til notater

Til notater

efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.
Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskrif-

Til notater

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.

j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motive-ret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Stk. 5 Forhandlingsmøde

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

Til notater

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, 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.

Til notater**Stk. 7 Arbejdsuro**

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

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

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

Kap. XIII. Øvrige bestemmelser

Til notater

§ 50 Forsøgsordninger

Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan kapitel 1, 3, 4 og 10 i Industriens Overenskomst tilpasses lokale forhold.

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

§ 49 om regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter i Industriens Overenskomst finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

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

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

Nærværende bestemmelse bortfalder ved overenskomstperiodens udløb.

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

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

Til notater

**Kap. XIV. Overenskomstens
varighed****§ 51 Overenskomstens varighed**

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2004 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 2007.

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

København, den 1. februar 2004

For Dansk Industri
Hans Skov Christensen
Kim Graugaard

For CO-industri
Thorkild E. Jensen
Børge Frederiksen

Bilag 1 Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Til notater

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 holddrift, 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

Til notater

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 gartneri.

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

Til notater

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.

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 føler 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 aktuel 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 uoverensstemmelser af faglig karakter.

For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingsmøde 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 mæglingsmødet.

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

Til notater

Til notater

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.

Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med en uges ledighed/en uges fri, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.

4. Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.
- En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.
- Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.
- En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.

5. 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.
6. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
Ved indberetning skal skemaet på side 121 anvendes.
7. 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.

Til notater

Til notater

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

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004.

Anm. 1

For fjerkræslagterier og fiskeindustrien - se Speciel del side 185-186

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 indberetnings-skemaet. Der kan således ikke iværk-sættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.
5. Der udarbejdes navnelister med angivel-se af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navne-listen på side 121 skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under for-udsætning af, at de fremkommer til Dansk Industri og de respektive forbund i læsbar form.
Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsre-præsentant til Dansk Industri og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelingens ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udsky-des ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.
6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationer-ne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.
7. Det indskræpes, at afskedigelser af med-arbejdere, der deltager i en arbejdsforde-ling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

Til notater

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 forbundsvis).

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 Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

i henhold til Industriens Overenskomster



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

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

1. Overført ferie

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

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

2. Aftaler om afvikling

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

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

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

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

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

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

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

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

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

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 4 Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3

Ansættelsesaftale for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst.

Ansættelsesaftale

for ansættelse omfattet af
Industriens Overenskomst



1. Parter

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

ansætter herved

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

2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1.)

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse udleveres samtidig med denne ansættelsesaftale til medarbejderen.

3. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato:
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører senest: (se vejledningens pkt. 2.3)
<input type="checkbox"/> Ansættelsesforholdet ophører senest, når udførelsen af følgende opgave(r) er tilendebragt: (se vejledningens pkt. 2.4)

4. Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdsstedets adresse (virksomhedens adresse angives), se vejledningens pkt. 2.2:
Postnr./by:
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder (se vejledningens pkt. 2.2)

5. Arbejdstid

For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse, flekstid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokalaftaler.
Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 13, kapitel 3.

side 1/3



6. Løn og andre løndelev

Personlig timeløn udgør kr.:

Overarbejdsbetaling, søgnehelldagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:

- Hver 14. dag
- Andet - lønperioden angives:

7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst.

8. Pension

I henhold til Industriens Overenskomst er medarbejderen efter 9 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 20 år. I de 9 måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser indenfor de seneste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen ved ansættelsen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension, skal der betales bidrag straks ved ansættelsens start.

Såfremt medarbejderen opfylder et af nedenstående vilkår, skal der sættes kryds:

- Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start
- Medarbejderen er fyldt 20 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år før ansættelsen medregnes i beregningen af de 9 måneders anciennitet.

Dokumentation herfor fremlægges af medarbejderen.

Hvis medarbejderen ønsker tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til Industriens Pension, skal medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pension, se vejledningen pkt. 2.7.

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler.

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (indgået mellem Dansk Industri og CO-industri) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift



Baggrund

Dansk Industri og CO-industri har i fællesskab udarbejdet denne ansættelsesaftale. Udfyldes ansættelsesaf-talen korrekt, vil EU direktivets (91/533/EOF) mindste-krav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelserne om ansættelsesaftaler findes i Industriens Overenskomst § 36 og § 20, stk. 5.

1. Generelt om reglerne

1.1 Hvem?

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

1.2 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 praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaftalen indeholder supplerende oplysninger om medarbejderen eller virksomheden, er dette muligt.

1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virk-somheden 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 ansættel-sesafale ved hver ændring - et brev til medarbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f. eks. være tilstrækkeligt.

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

2. Ansættelsesaftalens bestemmelser

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaftalen skal knyttes følgende bemærkninger:

2.1 Jobkategori/Stillingsbetegnelse

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

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker med-arbejderens arbejdsområde.

2.2 Arbejdsstedet

Her angives arbejdsstedet eller det sted, hvor arbejdet hovedsageligt skal udføres, f.eks. virksomhedens adresse.

Hvis medarbejderen hovedsageligt skal udføre ude- og rejsearbejde (f.eks. som rejsementor), sættes desuden kryds i rubrikken skiftende arbejdssteder.

2.3 Tidsbegrænset ansættelse

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, sættes kryds og datoen for, hvornår ansættelsesforholdet senest ophører, angives.

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

2.4 Opgavebegrænset ansættelse

Hvis medarbejderen ansættes til at udføre en bestemt opgave, sættes kryds, og opgaven angives. Efter opgavens afslutning ophører ansættelsesforholdet uden var-sel.

2.5 Løn

I rubrikken "personlig timeløn udgør kr.:" angives den faste timebetaling for timelønsarbejde, som medarbej-deren oppebærer på ansættelsestidspunktet eller ved kontraktens indgåelse.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timebetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 90,- og derudover en produktivt-safhængig bonus eller resultatlon, angives den per-sonlige timeløn til kr. 90,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonus-ordninger eller andre produktivtetsfremmende lønsyste-mer.

Det er ikke tilstrækkeligt under den personlige timeløn blot at henvise til Industriens Overenskomst. Det er en mindstebetalings-overenskomst baseret på det grund-læggende princip, at timelønnen aftales individuelt under hensyntagen til den enkeltes kvalifikationer.

2.6 Lønperioden

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

2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 9 måneders anciennitet omfat-tet af Industriens Pension fra det fyldte 20. år.

Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfat-tet af Industriens Pension eller en anden arbejds-mar-ketpension, har dog ret til pensionsordning i henhold til Industriens Overenskomst fra ansættelsestidspun-ktet. Dette gælder også medarbejdere, som er fyldt 20 år og har arbejdet mindst 9 måneder indenfor de seneste 2 år for ansættelsen under en overenskomst, der giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Var medarbejderen i forbindelse med tidligere ansæt-telse omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsord-ning, og ønsker medarbejderen disse midler overført til Industriens Pension, kan medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til Industriens Pensionsforsikring A/S, Nørre Farimagsgade 3, 1364 København K. Herefter vil medarbejderen blive kontaklet af Industriens Pension.

2.8 Uenighed

Eventuelle uoverensstemmelser om ansættelsesaf-taler behandles efter de fagretlige regler i Industriens Overenskomst.

2.9 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 hen-vises til DI og CO-industris vejledning om arbejde i udlandet.

3. Andre ansættelsesaftaler

DI og CO-industri har ligeledes udarbejdet en aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

For andre medarbejdergrupper kan der være bestem-melser om ansættelsesbeviser i de relevante overens-komster, eller Loven om arbejdsgiversens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættel-sesforholdet kan være gældende.

Til notater

Bilag 5 Protokollat vedr. funktionærlignende ansættelse

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 indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.
- 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.

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 fratreden 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

Til notater

Til notater

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.

Ved afskedigelse af funktionærlignende ansatte, hvor Funktionærlovens § 2 er aftalt at finde anvendelse, finder Funktionærlovens §§ 3 og 4 også anvendelse.

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

Ferie

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

S/H dage

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

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

Aftale om funktionærlignende ansættelse

for ansættelse omfattet af
Industriens Overenskomst



1. Parter

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

ansætter herved

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

2. Jobkategori

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

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

3. Tiltrædelsesdato

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

4. Arbejdssted

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



5. Arbejdstid

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

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

Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger.

6. Løn og andre løndelev

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

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

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

7. Ferie

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

8. Pension

Arbejdsmarkeds pension ydes efter Industriens Overenskomst.

9. Opsigelse

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

- § 2 (om opsigelsesvarsel), § 3 (om arbejdsgiverens misligholdelse) og § 4 (om medarbejderens misligholdelse).
- § 2a (om godtgørelse ved opsigelse)
- § 2b (om usaglig opsigelse)
- § 16 (om frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden)
- Anden aftale: _____

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

120-dages reglen:

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

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



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

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

10. Overenskomst

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

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

For virksomheden

Medarbejderens underskrift

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.

Til notater

Stk. 3

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

Stk. 4

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

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

Stk. 5

§§ 8 og 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.

§ 2. Ved et arbejdssted, jf. §§ 7, 8 og 10, forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens lønmodtagere er

Til notater

_____ beskæftiget. Hvor en virksomhed har flere
_____ arbejdssteder beliggende i samme kommune,
_____ betragtes arbejdsstederne som ét arbejdssted.

_____ § 3. Protokollatet ændrer ikke bestående indivi-
_____ duelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold
_____ til lov, individuel aftale eller nærværende over-
_____ enskomst.

_____ Stk. 2. Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretli-
_____ ge regler om de lovlige følger af kollektive
_____ arbejdskonflikter.

_____ § 4. Bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990
_____ om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal
_____ af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af
_____ afskedigelser af større omfang finder anvendelse
_____ på nærværende overenskomstområde, indtil den
_____ afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af
_____ 1. juni 1994.

Pligt til forhandling m.v.

_____ § 5. Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigel-
_____ ser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så
_____ tidligt som muligt indlede forhandlinger med løn-
_____ modtagerne på virksomheden eller disses repræ-
_____ sentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget.
_____ Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan
_____ under forhandlingerne ledsages af særligt sag-
_____ kyndige.

_____ 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.

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.

Til notater

Til notater

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.

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 måne-

ders 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 protokollat.

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

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

Bilag 7 Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

Til notater

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 vænetræsko i henhold til listens punkt I.

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

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

Hvor lægelig anvisning nødvendiggør brug af ortopædisk værnefodtøj, ydes tilskud i henhold til listen.

Ejendomsretten til værnefodtøj, hvortil virksomheden yder tilskud i henhold til foranstående bestemmelser, tilfalder den ansatte.

Til notater**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 pligtige til at anvende værnefodtøj under arbejdet, medmindre der lokalt er truffet anden aftale.

Stk. 4

Det påhviler den ansatte for egen regning at sørge for renholdelse og normal vedligeholdelse (eksklusive 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 uoverensstemmelser af faglig karakter.

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 2004:

I kr. 315,00

II kr. 525,00

III kr. 630,00

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

København, den 16. januar 1987.

* Satserne er reguleret pr. 1. marts 2004.

Til notater

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 baggrundsoplysninger 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 enterprise 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, selvom 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.

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

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 feriegarantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 25. august 1997

For Dansk Industri
Niels Overgaard

For CO-industri
Verner Elgaard

Til notater

Til notater

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 telefon-service overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

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

Til notater

2.3 Natperiode

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

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

2.4 Natarbejder

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

Eks. 1 En ansat medarbejder, 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 hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Til notater**2.6 Skifteholdsarbejder**

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

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 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.

Til notater**6. Maksimal ugentlig arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid incl. overarbejde 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 en 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. Helbreds kontrol

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

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

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

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

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

Til notater

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

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

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

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

København, den 20/2 1995

For Dansk Industri
Gerhard Albrechtsen
Hans Skov Christensen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Bilag 11 Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

Til notater

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 enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, 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 fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.

Til notater

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

Art. 4. Forbud mod børnearbejde

- Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette 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 bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 5. Kulturelle og lignende aktiviteter

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

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.

Til notater

Art. 7. Unges sårbarhed - arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

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

Art. 8. Arbejdstid

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

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til 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.

Til notater**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-åriges arbejde i tilfælde af force majeure

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

Art. 14. Foranstaltninger

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

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

**§ 3 Pasning/pleje af alvorligt syge
nærtstående**

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12 a (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

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.

Til notater

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 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 arbejdsstudierepræsentanter, 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 efterprøvning 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 samarbejdsudvalgsmedlemmer, jf. Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 - afsnit 4. Dette forlængede

Til notater

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 pågældende område valgte medarbejderrepræsentant i udvalget, betales denne for den der til 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.

Til notater

at planlægge samarbejdet om arbejdsstudier-
nes anvendelse samt gennem afholdelse af
regelmæssige møder - normalt 1 gang om
måneden - at behandle og søge løst de
tvivlsspørgsmål, der måtte opstå i forbin-
delse 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 behand-
ling opnås enighed, kan sagen indbringes for
organisationerne til eventuel fagretlig behand-
ling.

Stk. 6. Definition af arbejdsstudier og frem- gangsmåden ved studierne 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 under
søgelser af arbejdsplads, maskine(r),
værktøj, materialer, kvalitetskrav, trans-
port- og arbejdsforhold samt selve arbejds-
processen.

Til notater

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 kan være afhængig af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, værktøjsorganisation o.l. Tillægstiden fremkommer som et resultat af langtids- eller 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.
- Forinden tidsstudier iværksættes, skal de af studierne berørte arbejdsledere og medarbejdere orienteres, og umiddelbart efter

Til notater

Til notater

ninger, 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.

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 normaltids, 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 medarbej-

Til notater

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 truffne 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

Bilag 14 Protokollat om tele-/distance-/hjemmearbejde

Til notater

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

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

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

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

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid er fastsat af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, er overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, 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.

Til notater

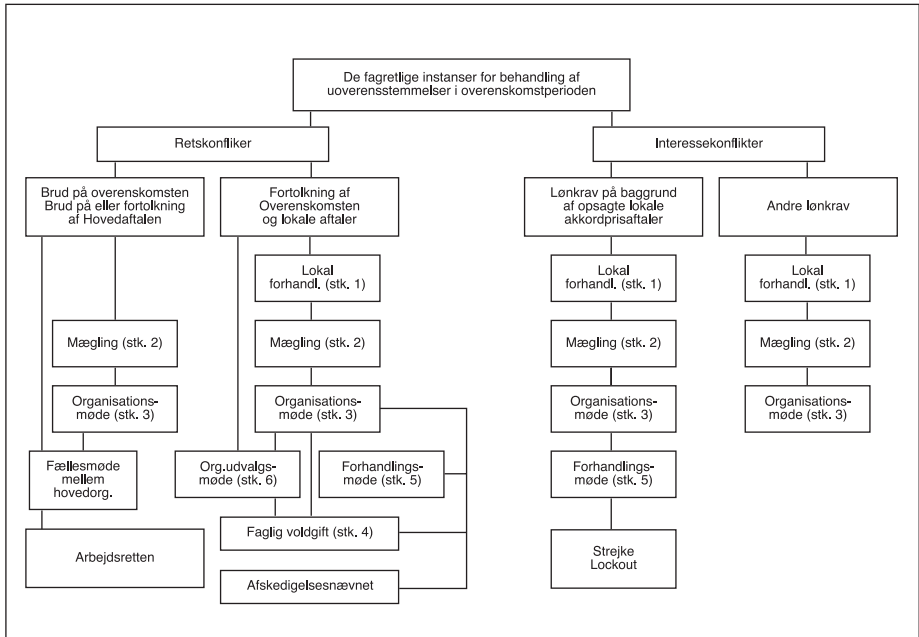
Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge medarbejderen udgifter ved etablering og drift af tele-/distance-/hjemmearbejdspladsen.

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

København, 22. marts 1998

Bilag 15 Bilag til Regler for behandling af uoverensstem- melser af faglig karakter, jf. § 49.

Til notater



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 ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

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.

Til notater

Til notater**§ 5. Muligheder for deltidarbejde**

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 deltidarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

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

a) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidarbejde, der bliver ledig i virksomheden,

b) anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltid- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,

c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltid- og fuldtidsstillinger i virksomheden,

d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidarbejde 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 deltidarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagere.

§ 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 hensyn-tagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellem-rum.

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 for-ståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbe-stemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er par-terne 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 konfliktad-gang i forbindelse med denne implementeringsaf-tale.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

Til notater

Til notater

Bilag 17 **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	185
§ 2	Fjerkræslagterier	186
§ 3	Mælkekonservesindustrien	187
§ 4	Støberier	187
§ 5	Smede og maskinarbejdere samt riggere	188
§ 6	Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere	189
§ 7	Karetmagere	190
§ 8	Skibstømrere	190
§ 9	Formere	191
§ 10	Blikkenslagere og rørleggere	191
§ 11	Sadelmagere	192
§ 12	Elektrikere	192
§ 13	Malere	192
§ 14	Skibsmalere	194
§ 15	Særlige bestemmelser til overenskomsten mellem CO-industri og Dansk Industri for kedelrensere	194

Bilag

Bilag 1	Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme	201
---------	--	-----

Speciel del

Til notater

§ 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 25 og 30.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm. Almindelig del side 33.

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 57.

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 25 og 30.

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 57.

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.

§ 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 33.

§ 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 37.

Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke faglærte medarbejdere

1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg
 1.3.2004 på 1025 øre, 1.3.2005 på 1055 øre og 1.3.2006 på 1085 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
 1.3.2004 på 905 øre, 1.3.2005 på 935 øre, og 1.3.2006 på 960 øre pr. støbedag ud

Til notater

Til notater

over den for vedkommende medarbejder gældende 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 1.3.2004 på 235 øre, 1.3.2005 på 245 øre og 1.3.2006 på 250 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 værkstedskraner,

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

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

§ 6 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Til notater

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge*) 1.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 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*) 1.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 øre pr. time.

* Se anmærkning § 8.

§ 8 Skibstømrere

Særlige timelønsbestemmelser

1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg 1.3.2004 på 385 øre, 1.3.2005 på 400 øre og 1.3.2006 på 410 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*) 1.3.2004 med 140 øre, 1.3.2005 med 145 øre og 1.3.2006 med 150 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.

*) *Anm.*

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

§ 9 Formerne

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 virksomhedens tilregneligt 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. Når arbejdet udføres uden for virksomhedens område på nybygninger, tilstræbes dette udført i

Til notater

Til notater

akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislisten 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 uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 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.

§ 13 Malere

Stk. 1 Bygningsmalerprislisten

Ved udførelse af bygningsmalerarbejde skal sådant arbejde beregnes efter Bygningsmalerpris-

Til notater

listen. Denne bestemmelse kan dog ikke kræves anvendt for arbejder, der kun varer en dag.

Ved anvendelse af Bygningsmalerprislisen 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 Bygningsmalerprislisen 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 malerstrenes organisationer.

Hvor malerarbejde udføres i forbindelse med fabrikmæssig 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.

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 betalingsituationerne.

Til notater

§ 14 Skibsmalere

Stk. 1 Skibsmalerprislisen

For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisen 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 arbejds effektiviteten.

Forhandlingerne kan om nødvendigt finde sted med bistand fra organisationerne.

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

§ 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 søgnehellidage betales i henhold til § 40 i hovedoverenskomsten.

Stk. 3

For rensning i olietanke ydes der et tillæg 1.3.2004 på kr. 10,10, 1.3.2005 på kr. 10,40 og 1.3.2006 på 10,70 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 røgekarme på oliefyrede skibskedler samt for rensning af jernskorstene og for smøring af skorstenene og af beholdere indvendig betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 5,30, 1.3.2005 på kr. 5,45 og 1.3.2006 på kr. 5,65 pr time. Tillægget ydes for mindst 5 timer pr. dag.

Stk. 5

For opmøringsarbejde betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 8,00, 1.3.2005 på kr. 8,20 og 1.3.2006 på 8,45 pr. time, og for hjælpearbejde i forbindelse hermed 1.3.2004 på kr. 8,00, 1.3.2005 på kr. 8,20 og 1.3.2006 på 8,45 pr. time.

Stk. 6

For alt øvrigt kedelrensningsarbejde, herunder arbejde med mekanisk værktøj samt for udsyringsarbejde, betales et tillæg 1.3.2004 på kr. 5,30, 1.3.2005 på kr. 5,45 og 1.3.2006 på 5,65 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-afsnitstillæg samt de i stykkerne 3-6 inkl. nævnte tillæg.

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

Til notater

Til notater

B) Opsigelsesbestemmelser

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

	1.3.2004	1.3.2005	1.3.2006
Til kedelrensere med mindre end: 9 mdrs. beskæftigelse kr.	0	0	0
9 mdrs., men under 4 års beskæftigelse kr.	2,35	2,45	2,50
4 års, men under 8 års beskæftigelse kr.	3,05	3,15	3,20
8 års beskæftigelse kr.	4,65	4,75	4,90

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

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:

1.3.2004	på kr. 32,15
1.3.2005	på kr. 33,10
1.3.2006	på kr. 34,10

og ud over den tid

1.3.2004	på kr. 51,40
1.3.2005	på kr. 52,95
1.3.2006	på kr. 54,55

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 rejstens 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:

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

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.

Til notater

Til notater**E) Manglende spiselokaler**

I tilfælde, hvor kedelrensere ikke har adgang til spiselokaler, eller hvor sådanne ikke forefindes, ydes der en betaling 1.3.2004 på kr. 18,05, 1.3.2005 på kr. 18,55 og 1.3.2006 på 19,10 pr. dag.

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

Skal arbejdet påbegyndes eller sluttet 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.

Stk. 5

Ved arbejde med udsyring betales et ekstra tøjtillæg 1.3.2004 på kr. 2,15, 1.3.2005 på kr. 2,25 og 1.3.2006 på kr. 2,30 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.

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.

Til notater

Til notater**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 arbejdssedel af ligelydende 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.

Bilag 1 Protokollat, Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Til notater

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. 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.

Til notater

- 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. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.
- Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.
- Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

Til notater

3. Lønforhold

- a) Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- b) Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg 1.3.2004 på kr. 28,80, 1.3.2005 på kr. 29,65 og 1.3.2006 på 30,55 pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.
- 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 sønehelligdage efter overenskomstens regler.
- f) For den 24. december 2004 udgør tillægget kr. 821,40.
- For den 24. december 2005 udgør tillægget kr. 846,05.
- For den 24. december 2006 udgør tillægget kr. 871,45.

Til notater

- g) For arbejde på øvrige søgnehelligdage, d.v.s. dage for hvilke der udbetales SH-forskud, udbetales et tillæg 1.3.2004 på kr. 372,45, 1.3.2005 på kr. 383,60 og 1.3.2006 på kr. 395,15.

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den her- til medgæede 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 feriebe- stemmelser, 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.

Til notater

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Arbejdstagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.



Til notater

Lined area for notes with horizontal ruling lines

Lærlingebestemmelser

med bilag

3

Indholdsfortegnelse

LÆRLINGEBESTEMMELSER

§ 1 Område	212
------------------	-----

KAP. I. SAMARBEJDET 214

§ 2 Lokalt samarbejde	214
-----------------------------	-----

KAP. II. ARBEJ DSTIDEN 215

§ 3 Den normale arbejdstid	215
----------------------------------	-----

§ 4 Overarbejde	215
-----------------------	-----

§ 5 Skifteholdsarbejde	215
------------------------------	-----

§ 6 Fridage	216
-------------------	-----

KAP. III. UDE- OG REJSEARBEJDE 217

§ 7 Ude- og rejsearbejde	217
--------------------------------	-----

KAP. IV. LØNFORHOLD 218

§ 8 Mindstebetaling	218
---------------------------	-----

§ 9 Akkord og andre produktivets- fremmende lønsystemer	220
--	-----

KAP. V. ØVRIGE BESTEMMELSER 222

§ 10 Løn under sygdom	222
-----------------------------	-----

§ 11 Session	223
--------------------	-----

§ 12 Kursus	223
-------------------	-----

§ 13 Pension	223
--------------------	-----

KAP. VI. FERIE OG SØGNEHELLIGDAGE 225

§ 14 Ferie	225
------------------	-----

§ 15 Løn for søgnehelligdage	226
------------------------------------	-----

KAP. VII. UDDANNELSEN 227

§ 16 Mødepligt under skoleophold	227
--	-----

KAP. VIII. UOVERENSSTEMMELSER/ FORHANDLINGSREGLER	228
§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret	228
KAP. IX. IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR	229
§ 18 Aftalens varighed	229
Bilag	
Bilag I Løn m.v. til praktikanter	230
Bilag II Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge	231
Bilag III Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet	232
Bilag IV Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge	234

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 udvalgte 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 media.

Herudover omfattes medieområdets medieteknikmekaniker, film- og tv-produktionstekniker, film- og tv-assistent 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 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.

Til notater

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 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

Til notater

§ 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.

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.

Til notater

§ 6 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelldage 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

Til notater

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. §§ 19 og 20 i Industriens Overenskomst.

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 Mindstebetaling

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

	1.3.2004	1.3.2005	1.3.2006
1. 0-1 år	46,90	49,05	51,25
2. 1-2 år	52,45	54,80	57,30
3. 2-3 år	58,05	60,65	63,40
4. 3-4 år	69,15	72,25	75,50
5. over 4 år	89,50	93,55	97,75

Alle beløb er i kroner.

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.

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 opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser.

Stk. 3

Forlænges uddannelsesperioden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsesperioden 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, omfattes 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

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 værnefordtøj, 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 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.

Til notater

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.

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider, jf. anmærkning til Industriens Overenskomst § 28, stk. 2.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 28 i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge og SH-opsparing, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst §§ 39 og 40.

Ann. 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.

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

Stk. 1

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 33.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Stk. 3

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, skal omfattes af pensionsordningen, når 9 måneders anciennitet er opnået.

Til notater

Kap. VI. Ferie og søgnehelligdage

Til notater

§ 14 Ferie

Stk. 1

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, er omfattet af § 39 i Industriens Overenskomst.

Stk. 2 Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

Stk. 3 Ferielukning

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, 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 Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalinger i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

Til notater

§ 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 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

Til notater

§ 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 påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden (se bilag IV, § 2, stk. 3).

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.

Til notater

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.

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

Til notater

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2004.

Aftalen løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

København, den 1. februar 2004.

For Dansk Industri
Hans Skov Christensen
Kim Graugaard

For CO-industri
Thorkild E. Jensen
Børge Frederiksen

Til notater

Bilag I Løn m.v. til praktikanter**Mindstebetaling**

Studerende, der har gennemført 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamen-uddannelse (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 lærlinge- aftalen 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.

Bilag II Særlige bestemmelser for skibstømrerlærlinge

For skibstømrerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen i værktøjspenge 1.3.2004 med 52 øre, 1.3.2005 med 53 øre og 1.3.2006 med 55 øre pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

Til notater

Til notater

Bilag III Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet

En medarbejder, der ikke har udstået en egentlig læretid, men gennem en årrække har været beskæftiget ved arbejde, som stort set er sammenfaldende med uddannelsens indhold og niveau, og/eller har gennemført fagligt relevante kurser, kan opnå faglig anerkendelse.

Faglig anerkendelse kan opnås, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for organisationerne anbefaler en sådan. Ansøgers tillidsrepræsentant skal være orienteret.

Forudsætningen er dog,

- at vedkommende medarbejder efter sit fyldte 18. år har været beskæftiget med fagligt relevant arbejde i et tidsrum, der væsentligt overstiger 50 pct. af den for uddannelsen fastsatte læretid, eller
- at vedkommende medarbejder har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen modsvarer uddannelsens skoledel, og har været beskæftiget i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsens samlede varighed, eller
- at vedkommende har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Læringsudvalg.

Til notater

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efterfølgende 18 måneders praktik, kan opnå faglig anerkendelse som industrimontør.

Protokolanmærkninger:*Anm. 1:*

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 hørende under et oplæringsområde.

Anm. 2:

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. 3:

Parterne er enige om, at bestemmelserne vedrørende faglig anerkendelse ikke kan bringes i anvendelse på beskæftigelsesområder, der henhører under den tidligere Fællesoverenskomst og Plastoverenskomsten.

Til notater

Bilag IV 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. 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 1.3.2004 på 80 øre, 1.3.2005 på 82 øre og 1.3.2006 på 84 øre pr. kørt km*), når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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 afstandsbetingelsen 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.

Til notater

Til notater

§ 3. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i h.t. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 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, 2000 og 2004.

Stikordsregister
Afsnit 1, 2 og 3
Kalender 2004-2007

4

Til notater

Stikordsregister

Almindelig og speciel del

A

Adoptanter - barsel	66
Afbrydelse, arbejdsforhold	69
Afdelingsrepræsentant	12, 100
Aflønning, informations- og instruktionsmøder	164
- misforhold	52
- genansættelse	74
- tillidsrepræsentanter	14
Afskedigelse	69
- enkelt-akkord	76
- ferie	71
- fællesakkord	78
- sygdom	71
- tvungende årsager, tillidsrepræsentant	15
- urimelig	12
- varsling ved større afskedigelser	75, 136
Afspadsering, overarbejde	31
- konsumfiskeindustri	33, 185
- mælkekonservesindustri	33, 187
- dispensation	31
Afspadseringsfrit overarbejde	31
Afstemning, arbejdstid	22
Aftaler, lokale	20
Akkord, - medarbejderen forlader en	77
- arbejdsstudier	20, 162
- blikkenslagere	191
- elektrikere	192
- formere	191
- fri forhandling	53
- ophævelse af arbejdsforhold under	76
- opsigelse	76

Til notater

Akkord, sadelmagere	192
Akkordafsavntillæg	55
Akkordbetaling ved uenighed	53, 54
Akkordbog	54
Akkordforhandling, fri	53
Akkordforskud	54
Akkordkartotek	54
Akkordopgørelse, forskud	55
- overskud	55
Akkordpriser, fastsættelse	53
Almen kvalificering	94
Anciennitet, beregning	69
- generhvervelse	73
Ansættelsesaftale	68, 124
Ansættelsesaftale - funktionærlignende	132
Ansættelsesregler	68
Arbejde, udland	149
Arbejdsevne, nedsat	62
Arbejdsfordeling	114
- aftale	114
- navneliste	119, 121
- vejledning	118
Arbejdsangel, opsigelse, tillidsrepræsentant	15
Arbejdsmiljøloven, uddrag	111
Arbejdsmiljøspørgsmål, behandling	13
Arbejdsstandsning, andre arbejderes	56, 72
Arbejdsstudier, formål	162
- opsigelse aftale	20, 171
- retningslinjer	162
Arbejdsstudieudvalg	163
Arbejdstid	22
- afstemning	22, 23
- børn og unge	42, 155
- daglig	22
- effektiv	24
- EU-arbejdstidsdirektiv	42, 150
- flex	30

Til notater

- fordeling	22
- forkortet	25
- forskudt	36
- første maj	43
- Grundlovsdag	43
- holddrift	38
- indskrænkning	25, 114
- kontrol	24
- lægning	22
- normal	22
- overholdelse	24
- udvidelse af normal	25
- ugentlig	22
- varierende	23
- varsling	23
- ved arbejdsmangel	25, 114
- weekendarbejde	25
Arbejdsuro	108
ATP	27

B

Barselsorlov	65
Befordring, eget køretøj	50
- rejsearbejde	49
- udearbejde	46
Begravelse, deltagelse	63
Beholdere, opstilling	188
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte	17
Betalingsfaktor, opsigelse	171
Bistandsloven	160
Blikkenslagere	191
Bolværksarbejde	190
Bortfald opsigelsesvarsler	72
- udearbejdstillæg og vejpenge	47
Brokonstruktioner, opstilling	188
Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel	72
Bygnings- og jernkonstruktionsarbejde	188

Bygningsmalerprislisten	192
Børnepasningslov	17
Børn og unge	42, 155
Børns sygdom	61
Bådebyggere	190

C

CO-fællestillidsrepræsentant	18
------------------------------------	----

D

Daglig arbejdstid	22
Deltidsbeskæftigelse	28
Dispensation, afspadsring	31
Distancearbejde	173
Driftsteknisk tillægstid	166

E

Efteruddannelse	93, 94, 95
Elektrikere	192
ELFO	192
Elleve-timers reglen	111
Enkelt-akkord, afskedigelse	76
Entreprenør- og bygningsarbejde	190
Erstatning, manglende varsel	73
Europæiske samarbejdsudvalg - medlemmer af	17

F

Faglig voldgift	103
Faglærte - legitimation	91
Fagretlig behandling	100
Ferie	80
- afskedigelse	71
- garantiordning	86
- lægning	80
- udbetaling	81
- overførsel af	82, 122

Til notater

Til notater

_____	- raskmelding - kollektiv ferielukning	83
_____	- samlet lukning	80
_____	- successiv lukning	80
_____	- tegningsliste	80
_____	Feriedage, brudte	83
_____	- nedsættelse	80
_____	Feriefridage	43, 44
_____	Feriegodtgørelse, garanti	86
_____	- sygdom	81
_____	- tilskadekomst	81
_____	- udbetaling	81
_____	FerieKonto	86
_____	Feriekort	84
_____	- attestation	85
_____	Ferielukning	80
_____	Filial, overflytning	47
_____	Fiskeindustrien	185
_____	- arbejdstid	185
_____	- afspadsring	185
_____	- arbejdsfordeling	186
_____	- hjemsendelse	185
_____	- overarbejde	185
_____	Fjerkræslagterier	186
_____	- arbejdsfordeling	186
_____	- arbejdstid	186
_____	- hjemsendelse	186
_____	Flexetid	30
_____	Force majeure, opsigelse	72
_____	- familiemæssige årsager	160
_____	Fordeling, arbejdstiden	22
_____	- overskud v. fællesakkord	55
_____	Forgæves fremmøde	56
_____	Forhandlingsmøde	106
_____	Forkortet arbejdstid	28
_____	Formere	191
_____	- akkord	191
_____	- hjemsendelse	191
_____	Formænd	92

Til notater

H

Helbreds kontrol	153
Hjemmearbejde	173
Hjemsendelse	56
Hospitalsindlæggelse - børn	62
Hovedaftalens § 5	92
Hverdagsfridag, tilsikret	34
Hvile- og spisepauser	24

I

Indkøring, ovne	191
Industriens Uddannelsesfond	67
Informationsmøder	54
Instruktionsmøder	54

J

Jernkonstruktioner, opstilling	188
--------------------------------------	-----

K

Karetmagere	190
Kedelrensere	194
Kilometergodtgørelse	50
Klublove	19
Konfliktløsningsmøde	108
Kontrol, arbejdstiden	24
Kost og logi, rejsearbejde	49
Kraner, opstilling	188
Kupolovne	191
Kutymer	20
Køretøj, benyttelse eget	50

L

Legitimationsforhold, faglærte	91
Ligeløn, fagretlige sager	12
Ligeløn, lov	12
Logi, rejsearbejde	49
Lokalaftaler	20
- indgåelse/opsigelse	20

Til notater

Lokale forhandlinger	12, 20, 100
Lægning af arbejdstiden	22, 23
Løfteparagraf	51, 52
Lønforhandling, begrænsning	51, 52
Lønforhold	51
- udenlandske medarbejdere	146
Lønkonto	58
Løn, misforhold	52
Lønningsdag	57, 58
Lønopsparing	24, 202
Lønspecifikation	58
Lønspredning	52
Lønstatistik, udlevering	14
Lønssystemer - Plusløn	55
Lønssystemer	
- supplerende	52
Lønudbetaling	57, 58
- ferie	58, 81

M

Maj, første	43
Malere	192, 193
Manglende varsel, erstatning	73
Maskinarbejdere	188
Maskinstandsning	56, 70, 72
Materiemangel	56, 70, 72
Medarbejdere under 18 år, lønforhold	51
- tillidsrepræsentantens virksomhed	13
- valgret	8
Medlemmer Europæiske Samarbejdsudvalg ..	17
Medlemsbevis	91
Militærtjeneste o.l., anciennitet	70
Mindstebetaling	51
Misforhold, aflønning	52
Mobile platforme	201
Montagetillæg	188
Motorkøretøj, eget	50
Mæglingssmøde	101

Til notater

Mælkekonservesindustrien	187
Møllebyggere	189

N

Natarbejder	151
Nedsat arbejdsevne	62
Normal arbejdstid	22, 23
Normaltid	168, 169
- lønfastsættelse	168
- ændring	169
Normalydelse	167
Nyoptagne virksomheder	96

O

Offshorearbejde	201
Offshoretillæg	203
Opfølgingsmøde	108
Opgørelse, akkord	55
Ophævelse, arbejdsforhold under akkord	76
Ophør, tillidsrepræsentantstilling	16, 17
Oplysninger om valgte repræsentanter	10
Opsigelse,	
- arbejdsstudieaftale	20, 171
- betalingsfaktor	171
- u/ferie	71
- kutymer	20
- lokalaftaler	20
- reglementer	20
- u/sygdom	71
Tillidsrepræsentant, tilbagetrækning	74
- tilskadekomst	71
Opsigelsesregler	69
Opsigelsesvarsler	15, 69, 70
- bortfald	72
Opsparing, fritimer	24
Opstilling	188

Til notater

Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft	146
Organisationsforhold, faglærte	91
Organisationsmæssig behandling	95
Organisationsmøde	102
Organisationsudvalgsmøde	107
Orlov	160
Orlov, tillidsrepr. m.v.	17
Overarbejde	30
- afspadsering	31
- betaling	33, 34
- dispensation af afspadsering	31-32
- elleve-timers reglen	111
- omfang	30
- opgørelse	35, 36
- orientering	30
- reparationsopgaver	33
- sygeafløsning m.v.	31
- varsling	30
Overenskomstens varighed	110
Overflytning, filial	47
Overskud, fællesakkord	55
Ovnstop	56, 191

P

Pengeakkord	171
Pengeinstitut	58
Pensionsordning	63
- nyoptagne virksomheder	97, 98, 99
Personaleregulativer i ansættelsesaftale	124
Personlig tillægstid	166
Platforme, arbejde på	201
Plenarmøde	103
Pligter, arbejdsgiverens	11
- tillidsrepræsentantens	11
Plusløn	55
Postgiro	58

Til notater

Præambel	7
Påtaleret, antagelser/afskedigelser	12

R

Referater	100, 102, 103, 107
Reglementer	20
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	100
Rejsearbejde	48
- befordring	49
- kost og logi	49
Rejsearbejde udland, - tilbagevenden	49
- vilkår for	49
Rejsetid	49
Reparationsarbejde i skibe	72
Restferiekort	84
Riggere	188
Rørlæggere	191

S

Sadelmagere	192
Samarbejdet	8
Samarbejdsaftalen juni 1986	14
Samarbejdsudvalg, medlem	71
Sikkerhedsfodtøj	143, 144
Sikkerhedsorganisation	13
Sikkerhedsrepræsentanter	17
Skibsmalerprislisten	194
Skibstømrere	190
Skifteholdsarbejde	38
- afbrydelse	39
- arbejdsdøgnet	40
- arbejdstid	39
- driftstid	38
- fridage	41
- lokalaftaler	42
- omlægning	39

Til notater

_____	Telearbejde	173
_____	Temperatur, uantagelig lav	56
_____	Tidsfrister 20, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108	
_____	Tilbageholdelse af løn til brug	
_____	ved afspadsring	32
_____	Tilbageholdelse af pensionsbidrag	64
_____	Tilbagetrækning, opsigelser	74
_____	Tillidsrepræsentant	8
_____	- aflønning	14
_____	- afskedigelse	15
_____	- aftaleberettiget	11
_____	- arbejdsmangel	15
_____	CO-fællestillidsrepræsentant	18
_____	- godkendelse	10
_____	- indsigelse	11
_____	- klageadgang	11
_____	- opsigelsesvarsel	15
_____	- orlov	17
_____	- pligter	11
_____	- påtaleret	12
_____	- ansættelser/afskedigelser	12
_____	- stedfortræder	19
_____	- stillings ophør	17
_____	- uddannelse	10
_____	- valg	8
_____	Tillidsrepræsentantmøder	14
_____	Tillægstid, driftsteknisk	166
_____	- personlig	166
_____	- speciel	166
_____	Tillægstidsstudier	166
_____	Tilskadekomst, betaling	59
_____	- SH.-betaling	86, 87
_____	Tiltrædelsesaftale	96
_____	Timefaktor, opsigelse	20
_____	Timeløn	51
_____	Timelønsbestemmelser, særlige	187
_____	Træindustriarbejdere	189
_____	Tyskland, arbejde i	149

Tømrere 189

U

Uantagelig lav temperatur 56

Udbetaling af løn 57, 58

- søgnehelligdagsforskud 86, 87

Uddannelse, faglig relevant 94

- frihed 94

- uoverensstemmelse 95

Uddannelsesfonde 67

Uddannelsesorlov 17

Uddannelsesplanlægning 93

Uddannelsesudvalg 93

Udearbejde 45

- befordring 45

Udearbejdstillæg 45

- bortfald 45

Udenlandske medarbejdere 146

Udgifter, befordring, kost og logi 49

Udlandet, arbejde i 49

- arbejde i Tyskland 149

Udslagning under støbning 187

Uenighed akkord, aflønning 53, 54

Uoverensstemmelser af faglig karakter

- regler for behandling 100

V

Valg af tillidsrepræsentant 8

Vandbygningsarbejde 190

Varierende arbejdstider 23

Varighed,

- forskudt arbejdstid 37

- overenskomstens 110

Varsel, arbejdstid 23

- erstatning manglende varsel 93

- ferie 80

- forskudt arbejdstid 36

- opsigelse 69, 70, 71

Til notater

Til notater

- overarbejde	30
Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse	141
Varsling,	
- større afskedigelser	136
Vejpenge	45
Vejrlig	57
Ventetid	56
Videreuddannelse	93
Voldgiftsregler	103, 104, 105, 106
Vragstøbning	191
Værkstedstemperatur	56
Værktøjspenge	189, 190
Værnefodtøj	143

W

Weekendarbejde, lokalaftale	25
-----------------------------------	----

Stikordsregister

Lærlingebestemmelser med bilag

Til notater

A

Akkord m.v	220
Anerkendelse som faglært	232
Arbejdstid	215
ATP	230

B

Befordring, eget køretøj	235
Befordringsgodtgørelse, skole	235
Børnefridage	43, 216
Børns sygdom	61, 62
Dækningsområde	212

E

Erhvervsgrunduddannelsen (EGU)	213
--------------------------------------	-----

F

Faglig anerkendelse	232
Faglig voldgift	103
Faglige udvalg	228
Fagretlig behandling	236
Ferie	225
Betaling af supplerende	225
Feriefri dag	43, 216
Feriegodtgørelse	225
Fridage	
- Grundlovsdag	43, 216
- 1. maj	43, 216
- 24. december	43, 216
- feriefri dag	43, 216
- børnefridage	43, 216

G

Genetillæg	219
Grundlovsdag	43, 216

Til notater

	K	
_____	Kursus, frihed	223
_____	L	
_____	Lokalt samarbejde	214
_____	Lov om erhvervsuddannelser	212
_____	Løn	218
_____	- praktikanter	230
_____	- voksne lærlinge	220
_____	- sygdom/tilskadekomst	222
_____	- søgnehellidage	226
_____	Lønspredning	218
_____	M	
_____	Mindstebetaling	218
_____	Mødepligt under skoleophold	227
_____	O	
_____	Område	212
_____	Organisationsmæssig behandling	228
_____	Overarbejde	215
_____	P	
_____	Pension	223, 224
_____	Praktikanter	218
_____	Påtaleret	228
_____	R	
_____	Rejsearbejde	217
_____	S	
_____	Session	223
_____	Skibstømrrerlærlinge	231
_____	Skiftehold	215
_____	Skoleophold	227
_____	Sygdom, børns	61, 62
_____	Søgnehellidage	226

T

Talsmand	214
Tvistighedsnævnet	228

U

Ude- og rejsearbejde	217
Uoverensstemmelser, behandling	228

V

Varighed, aftalens	229
Voksne lærlinge	220
Værnefodtøj	220

Til notater

OVERSIGTSKALENDER 2004

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 To Nyår	16 F	1 S	16 M	8	1 M	10	16 F	1 L	16 S	1 Ti	23
2 F	17 L	2 M	17 Ti	17 O	2 Ti	17 O	2 F	2 S	17 M	2 O	17 To
3 L	18 S	3 Ti	18 O	18 To	3 O	18 To	3 L	3 M	18 Ti	3 F	18 F
4 S	19 M	4 O	19 To	19 F	4 To	19 F	4 S Palmesøn	4 Ti	19 O	4 F	19 L
5 M	20 Ti	5 To	20 F	20 F	5 F	20 F	5 M 15	5 O	20 To Kr.-H-dag	5 L Grundlovs	20 S
6 Ti	21 O	6 F	21 L	21 O	6 L	21 O	6 Ti	6 To	21 F	6 S	21 M 26
7 O	22 To	7 L	22 S. Fastelavn	22 M	7 S	22 M	7 O	7 F Beledag	22 L	7 M 24	22 Ti
8 To	23 F	8 S	23 M	23 M	8 M	23 Ti	8 To Stertensd.	8 L	23 S	8 Ti	23 O
9 F	24 L	9 M	24 Ti	24 Ti	9 M	24 Ti	9 F Langfred.	9 S	24 M 22	9 O	24 To Skt.Hansd.
10 L	25 S	10 Ti	25 O	25 O	10 O	25 To	10 L	10 M	25 Ti	10 To	25 F
11 S	26 M	11 O	26 To	26 F	11 To	26 F	11 S Påskeled.	11 Ti	26 O	11 F	26 L
12 M	27 Ti	12 To	27 F	27 L	12 F	27 L	12 M 2. påskedag	12 O	27 To	12 L	27 S
13 Ti	28 O	13 F	28 L	28 L	13 L	28 L	12 M 2. påsked.	13 To	28 F	13 S	28 M 27
14 O	29 To	14 L	29 S	29 S. Sidslært	14 S	29 M	13 Ti 16	14 F	29 L	14 M	29 Ti
15 To	30 F	15 S	30 M	30 Ti	15 M	30 Ti	14 O	15 L	30 S. Pinsedag	15 Ti	30 O
	31 L			31 O			15 To		31 M 2. pinsed.		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 To	16 F	1 S	16 M	34	1 O	16 To	1 F	1 M	45	1 O	16 To
2 F	17 L	2 M	17 Ti	32	2 To	17 F	2 L	2 Ti	46	2 To	17 F
3 L	18 S	3 Ti	18 O	30	3 F	18 L	3 S	3 O	47	3 F	18 L
4 S	19 M	4 O	19 To	28	4 L	19 S	4 M	4 To	48	4 L	19 S
5 M	20 Ti	5 To	20 F	26	5 S	20 M	5 Ti	5 F	49	5 S	20 S
6 Ti	21 O	6 F	21 L	24	6 M	21 Ti	6 O	6 L	50	6 M	21 M
7 O	22 To	7 L	22 S	22	7 Ti	22 O	7 To	7 S	51	7 Ti	22 O
8 To	23 F	8 S	23 M	20	8 O	23 To	8 F	8 M	52	8 O	23 To
9 F	24 L	9 M	24 Ti	18	9 To	24 F	9 L	9 Ti	53	9 To	24 F
10 L	25 S	10 Ti	25 O	16	10 F	25 L	10 M	10 O	54	10 F	25 L Juleledag
11 S	26 M	11 O	26 To	14	11 L	26 S	11 M	11 To	55	11 L	26 S 2. juleledag
12 M	27 Ti	12 To	27 F	12	12 S	27 M	12 Ti	12 F	56	12 S	27 M
13 Ti	28 O	13 F	28 L	10	13 M	28 Ti	13 O	13 L	57	13 M	28 Ti
14 O	29 To	14 L	29 S	8	14 Ti	29 O	14 To	14 S	58	14 Ti	29 O
15 To	30 F	15 S	30 M	6	15 O	30 To	15 F	15 M	59	15 O	30 To
	31 L		31 Ti	4			31 S. Sidslært		60		31 F

OVERSIGTSKALENDER 2005

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 L Nylår 53	16 S	1 Ti	16 O	1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 S	16 M 2. pinsed.	1 O	16 To
2 S	17 M	2 O	17 To	2 O	17 To	2 L	17 S	2 M	17 Ti	2 To	17 F
3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 To	18 F	3 M	18 M	3 Ti	18 O	3 F	18 L
4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 F	19 L	4 M	14	4 O	19 To	4 L	19 S
5 O	20 To	5 L	20 S Palmesøn.	5 L	20 S Palmesøn.	5 Ti	20 O	5 To	Kr.-H.dag	5 S Grundlovs.	20 M 25
6 To	21 F	6 S Fastelavn	21 M	6 S	21 M	6 O	21 To	6 F	21 To	6 M	21 Ti
7 F	22 L	7 M	10 22 Ti	7 M	10 22 Ti	7 To	22 F Bedødsdag	7 L	22 S	7 Ti	22 O
8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 S	23 M	8 O	23 To
9 S	24 M	9 O	24 To	9 O	24 To	9 L	24 S	9 M	19 24 Ti	9 To	24 F Skt.Hansd.
10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 To	25 F Langfred.	10 S	17	10 Ti	25 O	10 F	25 L
11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 F	26 L	11 M	15 26 Ti	11 O	26 To	11 L	26 S
12 O	27 To	12 L	27 S Påskedag	12 L	27 S Påskedag	12 Ti	27 O	12 To	27 F	12 S	27 M 26
13 To	28 F	13 S	28 M	13 S	28 M 2. pinsed.	13 O	28 To	13 F	28 L	13 M	28 Ti
14 F	29 L	14 M	7 29 Ti	14 M	11 29 Ti	14 To	29 F	14 L	29 S	14 Ti	29 O
15 L	30 S	15 Ti	15 Ti	15 Ti	30 O	15 F	30 L	15 S Pinsedag	30 M	15 O	30 To
	31 M	5			31 To				31 Ti		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 F	16 L	1 M	31 16 Ti	1 To	16 F	1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 To	16 F
2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 F	17 L	2 S	17 M	2 O	17 To	2 F	17 L
3 S		3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	40	3 To	18 F	3 L	18 S
4 M	27	4 To	19 F	4 S	19 M	4 Ti	19 M	4 F	19 L	4 S	19 M 51
5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 M	20 Ti	5 O	20 To	5 L	20 S	5 M	20 Ti
6 O	21 To	6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F	6 S	21 M	6 Ti	21 O
7 To	22 F	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L	7 M	45 22 Ti	7 O	22 To
8 F	23 L	8 M	32 23 Ti	8 To	23 F	8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 To	23 F
9 L	24 S	9 Ti	24 O	9 F	24 To	9 S	24 M	9 O	24 To	9 F	24 L
10 S	25 M	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	41 25 Ti	10 To	25 F	10 L	25 S Juledag
11 M	28 Ti	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 S	26 M 2. juledag
12 Ti	28 To	12 F	27 L	12 M	37 27 Ti	12 O	27 To	12 L	27 S	12 M	50 27 Ti
13 O	29 F	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F	13 S	28 M	13 M	28 O
14 To	29 F	14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L	14 M	46 29 Ti	14 O	29 To
15 F	30 L	15 M	33 30 Ti	15 To	30 F	15 L	30 S Stidslut.	15 Ti	30 O	15 To	30 F
	31 S		31 O				31 M	44			31 L

OVERSIGTSKALENDER 2006

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 S. Nyår. 52	16 M	3	16 To	1 O	16 To	1 L	16 S. Påskedag.	1 M	18	16 Ti	1 To
2 M	17 Ti	2 To	17 F	2 To	17 F	2 S	17 M 2. påsked.	2 Ti	17 O	17 O	2 F
3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 O	18 To	18 M	3 L
4 O	19 To	4 L	19 S	4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 To	19 F	19 M	4 S. Pinsedag
5 To	20 F	5 S	20 M	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L	20 M	5 M 2. pinsed.
6 F	21 L	6 M	21 Ti	6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 L	21 S	21 O	Grunddag
7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 S	22 M	22 To	6 Ti
8 S	23 M	8 O	23 To	8 O	23 To	8 L	23 S	8 M	19	23 Ti	7 O
9 M	24 Ti	9 To	24 F	9 To	24 F	9 S. Palmesøn.	24 M	9 Ti	20	23 Ti	8 To
10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 F	25 L	10 M	25 Ti	10 O	25 To	24 O	8 To
11 O	26 To	11 L	26 S. Fastelavn.	11 L	26 S. Sidsstart.	11 Ti	26 O	11 To	25 To	25 To	9 F
12 To	27 F	12 S	27 M	12 S	27 M	12 O	27 To	12 F. Beledag	26 F	26 F	10 L
13 F	28 L	13 M	28 Ti	13 M	28 Ti	13 To	28 F	13 L	27 L	27 L	11 M
14 L	29 S	14 Ti	29 O	14 Ti	29 O	14 F	Langfred.	14 S	29 M	28 S	12 M
15 S	30 M	15 O	30 To	15 O	30 To	15 L	30 S	15 M	20	29 M	13 M
	31 Ti		31 F		31 F				30 Ti	30 Ti	14 O
									31 O	31 O	15 To
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 S	16 M	1 O	16 To	1 F	16 L
2 S	17 M	2 O	17 To	2 L	17 S	2 M	17 Ti	2 M	17 F	2 L	17 S
3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 S	18 M	3 Ti	18 Ti	3 F	18 L	3 S	18 M
4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 M	19 Ti	4 O	19 To	4 L	19 M	4 M	19 Ti
5 O	20 To	5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 To	20 F	5 S	20 S	4 M	49
6 To	21 F	6 S	21 M	6 O	21 To	6 F	21 L	6 M	45	5 Ti	20 O
7 F	22 L	7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 L	22 S	7 Ti	21 Ti	6 O	21 To
8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 S	23 M	8 O	22 O	7 To	22 F
9 S	24 M	9 O	24 To	9 L	24 S	9 M	24 Ti	9 To	23 To	8 F	23 L
10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 S	25 M	10 Ti	25 O	10 F	24 F	9 L	24 S
11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 O	26 To	11 L	25 L	10 S	25 M Juledag
12 O	27 To	12 L	27 S	12 Ti	27 O	12 To	27 F	12 S	26 S	11 M	26 Ti 2. juledag
13 To	28 F	13 S	28 M	13 O	28 To	13 F	28 L	13 M	27 M	12 Ti	27 O
14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 L	29 S. Sids slut.	14 Ti	28 Ti	13 O	28 To
15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 F	30 L	15 S	30 M	15 O	30 To	14 To	29 F
	31 M		31 To				31 Ti			15 F	30 L
										16 L	31 S

OVERSIGTSKALENDER 2007

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 M	16 Ti	1 To	16 F	1 To	16 F	1 S. Palmson.	16 M	1 Ti	16 O	1 F	16 L
2 Ti	17 O	2 F	17 L	2 F	17 L	2 M	14	2 O	17 To Kr-H-dag	2 L	17 S
3 O	18 To	3 L	18 S	3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 To	18 F	3 M	18 Ti
4 To	19 F	4 S	19 M	4 S	19 M	4 O	19 To	4 F	19 L	4 M	19 Ti
5 F	20 L	5 M	20 Ti	5 M	20 Ti	5 To	20 F	5 L	20 S	5 Ti	20 O
6 L	21 M	6 Ti	21 O	6 Ti	21 O	6 F	Langfred.	6 S	21 M	6 O	21 To
7 S	22 M	7 O	22 To	7 O	22 To	7 L	22 S	7 M	19	7 To	22 F
8 M	23 Ti	8 To	23 F	8 To	23 F	8 S	Påske	8 Ti	23 O	8 F	23 L
9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 F	24 L	9 M	2. påskedag	9 O	24 To	9 L	24 S
10 O	25 To	10 L	25 S	10 L	25 S	10 To	15	10 To	25 F	10 S	25 M
11 To	26 F	11 S	26 M	11 S	26 M	11 O	16	11 F	26 L	11 M	26 Ti
12 F	27 L	12 M	27 Ti	12 M	27 Ti	12 To	17	12 L	27 S. Pinsedag	12 Ti	27 O
13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 S	28 M	13 O	28 To
14 S	29 M	14 O	29 To	14 O	29 To	14 L	29 S	14 M	29 Ti	14 To	29 F
15 M	30 Ti	15 To	30 F	15 To	30 F	15 S	30 M	15 Ti	30 O	15 F	30 L
	31 O		31 L		31 L			18	31 To		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 S	16 M	1 O	16 To	1 L	16 S	1 M	40	1 To	16 F	1 L	16 S
2 M	17 Ti	2 To	17 F	2 S	17 M	2 Ti	38	2 F	17 L	2 S	17 M
3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	18 Ti
4 O	19 To	4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 To	19 F	4 S	19 M	4 Ti	19 O
5 To	20 F	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L	5 M	45	5 O	20 To
6 F	21 L	6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 Ti	21 S	6 L	21 O	6 To	21 F
7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L
8 S	23 M	8 O	23 To	8 L	23 S	8 M	41	8 To	23 F	8 L	23 S
9 M	24 Ti	9 To	24 F	9 S	24 M	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M
10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 M	25 Ti	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	25 Ti
11 O	26 To	11 L	26 S	11 Ti	26 O	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 To
12 To	27 F	12 S	27 M	12 O	27 To	12 F	27 L	12 M	46	12 O	27 Ti
13 F	28 L	13 M	28 Ti	13 To	28 F	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F
14 L	29 S	14 Ti	29 O	14 F	29 L	14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L
15 S	30 M	15 O	30 To	15 L	30 S	15 M	42	15 To	30 F	15 L	30 S
	31 Ti		31 F				31 O				31 M

OVERSIGTSKALENDER 2008

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 Ti	16 O	1 F	16 L	1 L	16 S, Palmeson	1 Ti	16 O	1 ToKr.-Hdag	16 F	1 S	16 M
2 O	17 To	2 L	17 S	2 S	17 M	2 O	17 To	2 F	17 L	2 M	17 Ti
3 To	18 F	3 S, Fastelavn	18 M	3 M	18 Ti	3 To	18 F, Bededag	3 L	18 S	3 Ti	18 O
4 F	19 L	4 M	19 Ti	4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 S	19 M	4 O	19 To
5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 O	20 To, Skærtorst.	5 L	20 S	5 M	20 Ti	5 To, Grundl.dag	20 F
6 S	21 M	6 O	21 To	6 To	21 F, Langfred.	6 M	21 M	6 Ti	21 O	6 F	21 L
7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 F	22 L	7 S	22 Ti	7 O	22 To	7 L	22 S
8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 L	23 S, Påskedag	8 Ti	23 O	8 To	23 F	8 S	23 M
9 O	24 To	9 L	24 S	9 S	24 M, 2. påsket.	9 O	24 To	9 F	24 L	9 M	24 Ti, Skt.Hansel.
10 To	25 F	10 S	25 M	10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 L	25 S	10 Ti	25 O
11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 Ti	26 O	11 F	26 L	11 S, Pinsedag	26 To	11 O	26 M
12 L	27 S	12 Ti	27 O	12 O	27 To	12 L	27 S	12 M, 2. pinsed.	27 Ti	12 To	27 F
13 S	28 M	13 O	28 To	13 To	28 F	13 S	28 M	13 Ti	28 O	13 F	28 L
14 M	29 Ti	14 To	29 F	14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 O	29 To	14 L	29 S
15 Ti	30 O	15 F		15 L	30 S, Sidestart	15 Ti	30 O	15 To	30 F	15 S	30 M
	31 To				31 M	16	31 F		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 S	19 O	4 To	19 F
5 L	20 S	5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L
6 S	21 M	6 O	21 To	6 L	21 S	6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 L	21 S
7 M	22 Ti	7 To	22 F	7 S	22 M	7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 S	22 M
8 Ti	23 O	8 F	23 L	8 M	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	25 Ti	10 O	25 To, Juledag
11 F	26 L	11 M	26 Ti	11 To	26 F	11 L	26 S, Sidest.	11 Ti	26 O	11 To	26 F, 2. juledag
12 L	27 S	12 Ti	27 O	12 F	27 L	12 S	27 M	12 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		15 M	30 Ti	15 O	30 To	15 L	30 S	15 M	30 Ti
	31 To		31 S				31 F			15 M	31 O
										16 S	
										17 M	
										18 Ti	
										19 O	
										20 To	
										21 F	
										22 L	
										23 S	
										24 M	
										25 Ti	
										26 O	
										27 To	
										28 F	
										29 L	
										30 S	
										31 F	