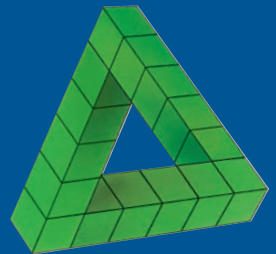


Industriens Overenskomst

2010-2012



Organisation for erhvervslivet



© Industriens Overenskomst 2010-2012
er udgivet af CO-industri og DI
Maj 2010
Layout: Lise Trampedach
Tryk: Kailow Graphic
EAN 9788792141187
CO-Meddelelsesnr: 2010/044

Almindelig del
med bilag

1
side 9-216

Speciel del
med bilag

2
side 217-234

Lærlingebestemmelser
med bilag

3
side 235-264

Stikordsregister
Afsnit 1, 2 og 3

4
side 265-283

Kalender 2010-2012

side 285-287

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| Almindelig del..... | 9 |
| Kap. I. Samarbejdet | 10 |
| § 1 Valg af tillidsrepræsentant..... | 10 |
| § 2 CO-fællestillidsrepræsentant | 13 |
| § 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse | 14 |
| § 4 Tillidsrepræsentantens opgaver | 15 |
| § 5 Møder med ledelsen m.v..... | 17 |
| § 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. | 19 |
| § 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant..... | 21 |
| Kap. II. Lokalaftaler | 23 |
| § 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. | 23 |
| Kap. III. Arbejdstiden | 26 |
| § 9 Den normale arbejdstid | 26 |
| § 10 Weekendarbejde | 29 |
| § 11 Deltidsbeskæftigelse | 31 |
| § 12 Flexetid..... | 33 |
| § 13 Overarbejde..... | 33 |
| § 14 Forskudt arbejdstid | 39 |
| § 15 Skifteholdsarbejde | 41 |
| § 16 EU-Arbejdstidsdirektiv | 46 |
| § 17 Direktiv om børn og unge | 46 |
| § 18 Fridage | 47 |
| Kap. IV. Ude- og Rejsearbejde | 49 |
| § 19 Udearbejde | 49 |
| § 20 Rejsearbejde..... | 52 |
| § 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste..... | 54 |
| Kap. V. Lønforhold | 55 |
| § 22 Almindelige timelønsbestemmelser | 55 |
| § 23 Supplerende lønsystemer..... | 56 |
| § 24 Akkord | 57 |
| § 25 Fritvalgs Lønkonto | 59 |

| | |
|--|------------|
| § 26 Ventetid | 63 |
| § 27 Hjemsendelse..... | 63 |
| § 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling | 64 |
| Kap. VI. Øvrige bestemmelser | 66 |
| § 29 Sygdom/tilskadekomst | 66 |
| § 30 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse | 69 |
| § 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne..... | 70 |
| § 32 Deltagelse i begravelser | 71 |
| § 33 Forsørgertabsydelse..... | 71 |
| § 34 Pension | 71 |
| § 35 Barsel..... | 74 |
| § 36 Uddannelsesfonde..... | 76 |
| Kap. VII. Ansættelse og opsigelse | 78 |
| § 37 Ansættelsesregler | 78 |
| § 38 Opsigelsesregler | 79 |
| § 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord | 87 |
| Kap. VIII. Ferie..... | 91 |
| § 40 Ferie..... | 91 |
| Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold | 98 |
| § 41 Legitimation for faglærte medarbejdere..... | 98 |
| § 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer | 99 |
| Kap. X. Efter- og videreuddannelse..... | 100 |
| § 43 Uddannelsesplanlægning | 100 |
| § 44 Faglig relevant uddannelse | 101 |
| § 45 Almen kvalificering | 101 |
| § 46 Frihed til anden uddannelse | 102 |
| § 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond | 102 |
| Kap. XI. Nyoptagne virksomheder..... | 104 |
| § 48 Nyoptagne virksomheder..... | 104 |
| Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter | 108 |
| § 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter | 108 |

| | |
|--|------------|
| Kap. XIII. Overenskomstens varighed..... | 117 |
| § 50 Overenskomstens varighed | 117 |
| Bilag 1. Uddrag af lov om arbejdsmiljø..... | 118 |
| Bilag 2. Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling..... | 121 |
| Bilag 3. Aftale om ferieoverførsel | 130 |
| Bilag 4. Ansættelsesaftale | 131 |
| Bilag 5. Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse..... | 134 |
| Bilag 6. Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang | 141 |
| Bilag 7. Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefødtøj | 148 |
| Bilag 8. Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark | 151 |
| Bilag 9. Arbejde i Tyskland | 154 |
| Bilag 10. Organisationsaftale om implementering af EU- Arbejdstidsdirektiv | 155 |
| Bilag 11. Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge..... | 161 |
| Bilag 12. Implementering af forældreorlovsdirektivet | 166 |
| Bilag 13. Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier | 168 |
| Bilag 14. Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter | 179 |
| Bilag 15. Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde | 180 |
| Bilag 16. Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter | 184 |

| | |
|--|------------|
| Bilag 17. Protokollat - Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007)..... | 189 |
| Bilag 18. EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse | 193 |
| Bilag 19. Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000..... | 197 |
| Bilag 20. Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde..... | 203 |
| Bilag 21. Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v..... | 212 |
| SPECIAL DEL med bilag | 217 |
| Speciel del..... | 221 |
| § 1 Fiskeindustrien | 221 |
| § 2 Fjerkræslagterier | 222 |
| § 3 Mælkekonservesindustrien | 223 |
| § 4 Støberier | 223 |
| § 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere | 224 |
| § 6 Skibstømrere..... | 225 |
| § 7 Blikkenslagere og rørlæggere..... | 226 |
| § 8 Sadelmagere | 226 |
| § 9 Elektrikere | 226 |
| § 10 Malere..... | 227 |
| § 11 Skibsmalere | 227 |
| Bilag 1 Protokollat - Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme | 229 |
| Lærlingebestemmelser | 235 |
| § 1 Område..... | 239 |
| Kap. I. Samarbejdet | 240 |
| § 2 Lokalt samarbejde | 240 |
| Kap. II. Arbejdstiden | 242 |
| § 3 Den normale arbejdstid..... | 242 |
| § 4 Overarbejde..... | 242 |
| § 5 Skifteholdsarbejde | 242 |
| § 6 Fridage | 243 |

| | |
|---|------------|
| Kap. III. Ude- og rejsearbejde | 245 |
| § 7 Ude- og rejsearbejde | 244 |
| Kap. IV. Lønforhold | 245 |
| § 8 Mindstebetaling | 245 |
| § 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer | 248 |
| Kap. V. Øvrige bestemmelser | 249 |
| § 10 Løn under sygdom | 249 |
| § 11 Session | 250 |
| § 12 Kursus | 250 |
| § 13 Pension og forsikringsydelse | 250 |
| Kap. VI. Ferie og søgnehelligdage | 253 |
| § 14 Ferie | 253 |
| § 15 Løn for søgnehelligdage | 254 |
| Kap. VII. Uddannelsen | 255 |
| § 16 Mødepligt under skoleophold | 255 |
| Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler | 256 |
| § 17 Arbejderorganisationernes påtaleret | 256 |
| Kap. IX. Ikrafttræden og ophør | 257 |
| § 18 Aftalens varighed | 257 |
| Bilag I. Særlige bestemmelser for skibstømrer-lærlinge | 258 |
| Bilag II. Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet | 259 |
| Bilag III. Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge | 261 |
| Bilag IV. | 264 |
| Stikordsregister | 265 |
| Kalender 2010-2012 | 285 |

Kap. I. Samarbejdet

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling - vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på valgtidspunktet er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling.

Valget betragtes kun som gyldigt, når over halvdelen af medarbejderne har stemt på den pågældende.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som 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.

Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge herunder voksenlærlinge har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

Til notater

mere end 5 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.

4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge - dog uden stemmeret - at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.

Stk. 6

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til DIO 1. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

Stk. 7

Hvis særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for hver enkelt afdeling eller for hvert enkelt forbund, kan DIO 1 kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende fagrænser fjernet.

Stk. 8

Hvis DIO 1 måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DIO 1 ret til at påtale valget over for forbundet.

DIO 1 skal senest 15 arbejdsdage efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytte sin påtaleret. I så fald betragtes sagen først som afgjort, når den fagretlige behandling er afsluttet.

Til notater

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, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

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

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

CO-industri og forbund herunder giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentant, snarest muligt efter valget gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. DIO 1 giver tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

Stk. 2

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af TEKSAM udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Til notater

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

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

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 og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Stk. 4

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der

Til notater

henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1, b.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

På virksomheder med sikkerhedsorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

Hvor sikkerhedsudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i sikkerhedsorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

Til notater

ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Stk. 3

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 8000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

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

Til notater

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

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

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelses berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Stk. 5

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

Stk. 6

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været mindre end 6, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 7

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på

Kap. II. Lokalaftaler

Til notater

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattende 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 mæglingssmøde, 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.

Til notater**Stk. 4**

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskom-

Kap. III. Arbejdstiden

§ 9 Den normale arbejdstid

Stk. 1

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

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

Den normale arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

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. 06.00 til kl. 06.00 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 indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstem-

Til notater

- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 13 og 14.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3

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

Stk. 4

På de steder, hvor nærværende overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der

Til notater**Stk. 4**

Weekendarbejde afbrydes ved afvikling af ferie, som ved fuld beskæftigelse udgør 5 uger a 24 timer. Forholdsmæssig arbejdsfrihed svarende til antallet af feriefridage, søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage i det pågældende ferieår kan aftales indlagt i arbejdsplanen. Sker dette ikke, kan de placeres efter samme regler som gælder for restferie.

Der omregnes forholdsmæssigt, således at 24 timers weekendarbejde svarer til den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer. En arbejdsfri weekenddag på 12 timer svarer derfor til 2½ feriefridag, søgnehellidag eller overenskomstmæssig fridag.

Ovennævnte fridage betales med den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.

Stk. 5

Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg i h. t. overenskomstens § 13 stk. 5 pkt. 2 og 3. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.

Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Stk. 6

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

Stk. 7

En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes

Til notater

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3

Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

Stk. 4

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

Stk. 5

Reglerne i § 9 stk. 2, § 12, § 14 og § 15 anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid, forskudt arbejdstid og skiftehold.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

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. 06.00 til kl. 18.00, 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 221-222.

§ 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

Til notater

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 pr. gang:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 89,70 |
| 1.3.2011 | kr. 91,45 |

Stk. 3 Afspadsering

1. På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadseres.

2. Ved manglende enighed i henhold til pkt. 1 gælder, at overarbejde, der hidrører fra sygeafløsning, andre medarbejders udeblivelse, lastning og losning af skibe, samt overarbejde forårsaget af ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.lign. ikke afspadseres.

Andet overarbejde, ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse, skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 4 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Til notater

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

Anm. 1

Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening - se Speciel del, side 223.

Anm. 2

Konsumfiskeindustriens virksomheder - se Speciel del, side 221.

Stk. 4

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

Stk. 5 Betalingssatser

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

Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

1.3.2010 kr. 35,15

1.3.2011 kr. 35,85

Til notater

2. Tilsiges en medarbejder til at udføre arbejde på en ham i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag, betales følgende tillæg:
Timer mellem kl. 06.00 og kl. 18.00:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 56,20 |
| 1.3.2011 | kr. 57,30 |

Timer mellem kl. 18.00 og kl. 06.00:

| | |
|----------|------------|
| 1.3.2010 | kr. 105,05 |
| 1.3.2011 | kr. 107,15 |

3. For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12.00:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 69,95 |
| 1.3.2011 | kr. 71,35 |

Fra kl. 12.00 og til den normale arbejdstids begyndelse:

| | |
|----------|------------|
| 1.3.2010 | kr. 105,05 |
| 1.3.2011 | kr. 107,15 |

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

| | |
|----------|------------|
| 1.3.2010 | kr. 105,05 |
| 1.3.2011 | kr. 107,15 |

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

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 24,90 |
| 1.3.2011 | kr. 25,40 |

Til notater

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. 06.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 er opfyldt.
2. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 23,30 |
| 1.3.2011 | kr. 23,75 |

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 37,90 |
| 1.3.2011 | kr. 38,65 |

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 følgende tillæg:

| | |
|----------|-----------|
| 1.3.2010 | kr. 44,75 |
| 1.3.2011 | kr. 45,65 |

Stk. 3 Varsling til forskudt arbejdstid

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

Til notater**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.

Stk. 4 Arbejdstidsbestemmelser

- a. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.
Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.
Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.
- b. Skifteholdsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnus, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35,5 timer. Timer ud over de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i arbejdsplanen.

Til notater

blivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og havari på tekniske installationer, som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på

1.3.2010 kr. 192,85

1.3.2011 kr. 196,70

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

Stk. 7 Arbejdsdøgnet

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 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 pr. time:

Hverdage med undtagelse af lørdage
fra kl. 18.00 til kl. 06.00 pr.:

1.3.2010 kr. 35,95

1.3.2011 kr. 36,65

Fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage pr.:

1.3.2010 kr. 77,00

1.3.2011 kr. 78,55

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

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

Ud over 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.

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40% af skifteholdstillæg i henhold til stk. 8 og 9 kan indsættes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 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.

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 pr. præsteret arbejdstime et tillæg på pr.

1.3.2010 kr. 4,55

1.3.2011 kr. 4,65

Såfremt der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i henhold til 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,

Til notater

ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befodringsudgifterne.

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 pct. 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

- 4 For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderne ud over 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.

Anmærkning:

Overenskomstparterne er enige om, at begreberne antagelse og arbejdets påbegyndelse kan anses som indfriet i forbindelse med tilpasning, jf. § 48, stk. 2.

§ 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.

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 2010

for voksne medarbejdere kr. 104,25

for medarbejdere under 18 år kr. 60,05

Pr. 1. marts 2011

for voksne medarbejdere kr. 106,00

for medarbejdere under 18 år kr. 61,05

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.

Stk. 3

Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til

Til notater

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspreddingen, 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.

Stk. 3

Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Til notater

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 gennemsnitlige akkord- og timelønsfortjeneste i det foregående kvartal for den medarbejdergruppe, vedkommende tilhører.

Stk. 7

I tilfælde, hvor en medarbejder udfører en del af et arbejde, der er givet i akkord til en eller flere andre medarbejdere, hvis produktion er afhængig

Til notater

Stk. 2

- a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefri-
 dage, skal inden den 1. april hvert år væl-
 ge eller fravælge muligheden for at afholde
 en eller flere af feriefri-dagene i det kommen-
 de ferieår, mod i stedet i denne periode lø-
 bende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den fe-
 rieberettigede løn pr. fravalgt feriefri-dag.
 Hvis alle fem feriefri-dage fravælges, afsættes
 der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal
 feriefri-dage, som ønskes afholdt, afvikles og
 betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.
- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måne-
 ders ansættelse opnår ret til feriefri-dage, kan
 vælge, om en eller flere af de fem feriefri-dage
 ønskes afholdt efter nugældende regler. Det
 antal feriefri-dage, som ikke ønskes afholdt,
 indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med be-
 løbet pr. ubrugt feriefri-dag i § 18, stk. 2 e.
 For efterfølgende ferieår kan medarbejderen
 vælge efter stk. 2 a.
- c. En medarbejder, som har fravalgt en eller
 flere feriefri-dage, og derefter har sammen-
 hængende fravær over tre måneder som følge
 af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav
 om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen.
 Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger
 efter ferieårets udløb.

Supplementet udgør.

- værdien af de fravalgte feriefri-dage, hvis
 medarbejderen skulle have dem udbetalt
 som ikke-afholdte feriefri-dage efter Indu-
 striens Overenskomst § 18 stk. 2 e.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkonto-
 en der stammer fra de fravalgte feriefri-
 dage.

Til notater

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

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

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

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

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

Stk. 7

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

Stk. 8

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegødtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Til notater

Anm.

Virksomheder inden for fiskeindustri og fjerkræslagterier

- se Speciel del, side 221-222.

Vejrlig

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

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

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Stk. 3

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

Kap. VI. Øvrige bestemmelser

§ 29 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 68.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive gentillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

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 afta-

Til notater**Stk. 4**

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

Stk. 5

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (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 beregning

Til notater

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1.

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

Anm.:

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

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 32 Deltagelse i begravelser

Til notater

Medarbejdere har ret til frihed til at deltage i begravelser, når en sådan deltagelse i øvrigt begrænses til en rimelig repræsentation for vedkommende afdeling eller afdelinger. I særlige tilfælde, hvor forholdene gør det naturligt, kan deltagelsen udvides til en større kreds af medarbejdere, herunder i ganske særlige tilfælde - som ved dødsfald på grund af arbejdsulykker eller lignende - udvides til alle medarbejdere i en afdeling eller i afdelingerne.

I alle tilfælde skal der tidligst muligt forinden begravelsen ske orientering til arbejdsgiveren.

§ 33 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.

§ 34 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 (pr. 1. marts 2011 2 måneder). 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 (pr. 1. marts 2011 2 måneder) til at være omfattet af pensionsordningen.

Medarbejderen dokumenterer tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

Stk. 3

Pensionsbidragene udgør mindst:

| | Arbejdsgiverbidrag | Arbejdstagerbidrag | Samlet bidrag |
|--------------|--------------------|--------------------|---------------|
| 1. juli 2009 | 8,0 pct. | 4,0 pct. | 12,0 pct. |

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

Til notater

Stk. 5

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.

Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndelev, der indgår i bidragsgrundlaget.

Stk. 6

For virksomheder, der nyoptages i DIO 1, henvises til § 48, stk. 5.

§ 35 Barsel

Stk. 1

Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov). Endvidere 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 § 29, stk. 8.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

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

Til notater

den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

Anm.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 34, stk. 3.

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.

§ 36 Uddannelsesfonde

Stk. 1

Til DA-LO udviklingsfonden betaler arbejdsgiveren 31 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre.

Stk. 2

Til Industriens Uddannelses og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren 30 øre pr. time.

Kap. VII. Ansættelse og opsigelse

§ 37 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 DIO 1. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO 1, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der

foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Til notater

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.

§ 38 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

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 varslat 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 (stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - Indkaldelse til militærtjeneste.
 - Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.
5. Følgende fraværperioder tæller med i anciennitetsberegningen:
- ved militærtjeneste 3 mdr.
 - ved sygdom 4 mdr.

Til notater

4. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.
5. 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 opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidgange kan indgå i varslet, jf. stk. 1 punkt 3.

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

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

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

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

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og

Til notater

gen, 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 § 38 eller § 39 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 berørende 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

Til notater

2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
5. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.
6. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Anm.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

Til notater

§ 39 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

Til notater

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.

Stk. 3 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund

1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, 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 enkelt-akkord, 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 enkelt-akkord, 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.

Til notater

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 fælles-akkord, 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.

Kap. VIII. Ferie

Til notater

§ 40 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, hvor på 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.

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 til-

Til notater

fælde 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 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. § 29.
- d. Ferielovens § 25 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- 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.

Til notater**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 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.

Til notater

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

Til notater

- 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 feriekort 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 restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.
- i. Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO 1. 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

DIO 1 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 arbejds-

Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1

Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af DIO 1 og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Læringlebestemmelserne.

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.

Kap. X.

Efter- og videreuddannelse

§ 43 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

- 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 egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen.

Stk. 5

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

§ 44 Faglig relevant uddannelse

Til notater

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 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b. 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.

Til notater

§ 46 Frihed til anden uddannelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lokal aftale om flere medarbejders samtidige deltagelse i uddannelse og anvendelse af relevante offentlige støttemuligheder aftales i virksomheden ud fra de økonomiske muligheder.

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1

Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

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

Stk. 2

Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 44 stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Kap. XI.

Nyoptagne virksomheder

§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO 1 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 DIO 1 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 DIO 1 ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Til notater

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

Karensperioden 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 tilpasningsforhandlinger opsiges en bestående pensionsordning, og virksomheden er efter karensperiodens udløb definitivt omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

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

Stk. 7

Nyoptagne medlemmer af DIO 1, der forinden indmeldelsen i DIO 1 ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO 1 skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Til notater

Kap. XII.

Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverens- stemmelser af faglig karak- ter

§ 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. stk. 2 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.

Til notater

f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO 1. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, ku-

Til notater

tymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i 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 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.

Til notater

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, 25 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den mod-

Til notater

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

Anm.

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

Stk. 7 Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DIO 1 eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis DIO 1 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. Overenskomstens varighed

Til notater

§ 50 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2010 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 2012.

Bilag 1

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Kapitel 9. Hviletid og fridøgn

§ 50

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

Stk. 2

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved:

1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i 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 ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på

Bilag 2

Til notater

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 virksom-

Til notater

heder 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.

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ik-

Til notater

5. 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 de øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen.
Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 29, stk. 2.
6. Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af §§ 1 og 6.
Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejders deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis i Industriens Overenskomst vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.
7. 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.
8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen

Til notater

Anm. 1

For fjerkræslagterier og fiskeindustrien - se Special del side 222-223.

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.
2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.
3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13 ugers reglen.
4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.
5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navnelisten på side 129 skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de

Arbejdsfordeling



| |
|-------------|
| Virksomhed: |
| Adresse: |
| Postnr./by: |

Med virkning fra uge _____ til og med uge _____ i alt _____ (antal)
 uger etableres der arbejdsfordeling for _____ (antal) medarbejdere ifølge vedlagte navneliste inden for

| | |
|---|----------|
| <input type="checkbox"/> Hele virksomheden | |
| <input type="checkbox"/> En virksomhedsafdeling | Hvilken: |
| <input type="checkbox"/> 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 arbejder 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 arbejdere, anføres tillige tidligere fordelingsperiode(r) for hver enkelt arbejder ekskl. nærværende ordning.

Dato: _____

 For virksomheden

 For medarbejderne

(Ifølge vejledningen skal der udarbejdes skema forbundsvis)

Bilag 3

Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

I henhold til Industriens Overenskomster



| | |
|-----------------------------------|----------|
| Underleggede 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: | Til.nr.: |
| Postnr./by: | |
| ansætter herved: | |
| Medarbejderens fulde navn: | CPR-nr.: |
| Adresse: | Til.nr.: |
| Postnr./by: | |
| 2. Jobkategorier | |
| Jobkategorier/Stillingbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1.) | |
| I øvrigt henvises til eventuelle personsregulativer 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 færdibragt: (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, deltid/beskæftigelse, fleksid, arbejde på forskudt tid og skiftehold - henvises til Industriens Overenskomst kapitel 3 samt eventuelle lokale aftaler. Overarbejde udføres i henhold til Industriens Overenskomst, se § 18, kapitel 3. | |
| 6. Løn og andre løndelev | |
| Personlig timeløn udgør kr.: | |
| | |

Overarbejdsbetaling, søgnehelldagsbetaling, forskudttidstilæg, tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsesarbejde og genetillæg i øvrigt betales efter reglerne herom i Industriens Overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivitetsfremmende lønssystemer, 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 for 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 vejledningens pkt. 2.7.

9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelse i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler.

10. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (Indgået mellem DIO I og CO-Industri) samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.dl.dk.

11. Øvrige forhold

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Baggrund

DIO I 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 § 37 og § 20, stk. 5.

1. Generelt om reglerne

1.1 Hvem?

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

1.2 Skal ansættelsesaftalen anvendes?

DI/CO-Industri's 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 virksomheden *skriftligt* give medarbejderen oplysning herom senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft. Det er ikke et krav, at der skrives en ny ansættelsesaftale ved hver ændring - et brev til medarbejderen indeholdende oplysning 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/Stilling/betegnelse

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

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderens arbejdsområder.

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 rejsarbejde (f.eks. som rejsemontør), 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 §38, stk. 4, nr. 2 i Industriens Overenskomst om genansættelse 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 varsel.

2.5 Løn

I rubrikken "personlig timeløn udgør kr.:" angives den *faste timbetaling* for timelønsarbejde, som medarbejderen oppebærer på ansættelsestidspunktet eller ved kontraktens indgåelse.

Hvis medarbejderen f.eks. får en fast timbetaling inkl. kvalifikationstillæg på kr. 90,- og derudover en produktivtetsafhængig bonus eller resultation, angives den personlige timeløn til kr. 90,-. Der er i den fortrykte tekst angivet, at der kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivtetsfremmende lønsystemer.

Det er ikke tilstrækkeligt under den personlige timeløn blot at henvises til Industriens Overenskomst. Det er en mindstebetalingsoverenskomst baseret på det grundlæggende princip, at timelønnen aftales individuelt un-der hensyntagen til den enkelte kvalifikation.

2.6 Lønperioden

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

2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 9 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 20. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension, har dog ret til pensions-ordning i henhold til Industriens Overenskomst fra ansættelsestidspunktet. 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 ansættelse omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning, 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 ansættelsesaftaler 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.

3. Andre ansættelsesaftaler

DIO I og CO-Industri har ligeledes udarbejdet en aftale om ansættelse på funktionær lignende vilkår.

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

Bilag 5

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

- A. For funktionærlignende ansættelser som indgås fra 1. maj 2007 gælder som minimum følgende bestemmelser.
1. Funktionærlovens § 8 om efterløn til ægtefælle/børn ved medarbejderens død.
 2. Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler. Opsigelse kan som følge heraf finde sted under sygdom, og Industriens Overenskomst § 38, stk. 2 og 4 finder ikke anvendelse. Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere end de i henhold til Industriens Overenskomst opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.
 3. Funktionærlovens §§ 3 og 4 om væsentlig misligholdelse fra virksomhedens og medarbejderens side.
 4. 120 dages reglen kan - selv om den er skriftligt aftalt - ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6, stk. 1.
 5. Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de funktionærlignende normalt udfører, er overarbejdet ikke omfattet af Industriens Overenskomst § 13, stk. 1, 2. afsnit og stk. 3. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved misbrug og skal, hvis forholdene giver anledning til det, have oplyst omfanget af overarbejdet.
 6. Der ydes ferie med løn eller ferie med godtgørelse, jf. Ferielovens § 23. Bestemmelsen erstatter Industriens Overenskomsts regler om feriegodtgørelse.

Til notater

Anciennitet

Organisationerne anbefaler, at funktionærlignende ansættelse først tilbydes til visse medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde, når de har opnået 9 måneders anciennitet i virksomheden.

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

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.

Opsigelse

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

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

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 på funktionærlignende vilkår:

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

2. Jobkategori

| |
|---------------------------------|
| Jobkategori/Stillingbetegnelse: |
|---------------------------------|

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 udfarelse af følgende opgave(r): |

4. Arbejdssted

| |
|---|
| Fæst arbejdssted eller hovedarbejdssted (f.eks. virksomhedens adresse): |
| Postnr./by: |
| <input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder |

5. Arbejdstid

| |
|---|
| For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidbeskæftigelse, flexitid, arbejde på forskudt tid og skifteløst - henvises til protokollet vedrørende funktionærlignende ansættelser (bilag 5 til Industriens Overenskomst), Industriens Overenskomst samt eventuelle lokaleftaler. |
| Overarbejde udføres i henhold til overenskomsten, se § 13, kapitel 3. |
| <input type="checkbox"/> Medarbejderen kan ikke deltage i arbejdsfordelinger. |

6. Løn og andre løndele

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, forskudtilstillæg, 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 påtaleret ved misbrug.

7. Ferie

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

8. Sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5, stk. 1.

9. Pension

Arbejdsmarkeds pension ydes efter Industriens Overenskomst.

10. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 (om opsigelsesvarsel), § 3 (om arbejdsgiverens misligholdelse) og § 4 (om medarbejderens misligholdelse).

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

§ 2a (om godtgørelse ved opsigelse)

§ 2b (om usaglig opsigelse)

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

Anden aftale: _____

Opsigelsesvarslelsens længde kan ikke blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærtilgørende 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 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvormod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

120-dages reglen kan ikke gøres gældende, hvis medarbejderens opsigelsesvarsel er omfattet af Industriens Overenskomst § 6.

For ansættelsesforholdet gælder Funktionærlovens:

§ 17a (om tantleme og gratiale)

11. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder Industriens Overenskomst (Indgået mellem DIO I og CO-Industri), herunder bilag 5 vedrørende funktionærtilgørende ansættelsesvilkår samt nærværende aftale og eventuelle lokalaftaler på virksomheden. Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.di.dk.

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.

12. Øvrige forhold

Dato: _____

For virksomheden

Medarbejderens underskrift

Bilag 6

Til notater

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 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Stk. 2

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

Stk. 3

Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller en

Til notater

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 Beskæftigelsesregionen meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre Beskæftigelsesregionen anmoder om meddelelse.

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

§ 3. Protokollatet ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold

Til notater

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.
2. Antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.
3. Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.
4. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.
5. Hvorvidt der blandt de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2

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

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 Beskæftigelsesregionen skriftlig meddelelse herom. Meddelelsen sendes snarest muligt og senest 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger i henhold til § 5.

Stk. 2

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

Til notater**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 Beskæftigelsesregionen efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse for den enkelte lønmodtager, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, et beløb, der svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Straffebestemmelser

§ 11. 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.

Bilag 7

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

Stk. 1

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

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

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

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

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

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

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

Til notater

Listepriser pr. 1. marts 2010:

| | | |
|-----|-----|--------|
| I | kr. | 365,00 |
| II | kr. | 590,00 |
| III | kr. | 690,00 |

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 2010.

Bilag 8

Til notater

Protokollat vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Afsnit A

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

1. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. DI-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 entrepriser for en DI-medlemsvirksom-

Til notater

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

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

Afsnit B

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industriens Overenskomst fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaf-

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

Bilag 10

Til notater

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**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**Hyppighed**

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbreds kontroller i virksomhederne i stil med den statistik parterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgs arbejde om natarbejde og helbreds kontrol, der foregik i overenskomstperioden 2007 – 2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbreds kontrollen i praksis.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Til notater

10. Garantier i forbindelse med natarbejde
Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

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

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

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

Til notater

Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

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

Udgangspunktet er taget i eksisterende regler, herunder især 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.
- d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejds-

Til notater

miljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

e.+f. Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid.

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

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

Stk. 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.

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

undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Til notater

Art. 8 Arbejdstid

- Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.
- Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser (især § 59 stk. 1).
- Stk. 1c I ferieperioder af mindst 1 uges varighed må arbejdstiden for børn ikke overstige 7 timer pr. dag og 35 timer pr. uge.
- Stk. 2 15- til 17-årige, herunder lærlinge må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.
- Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.
- Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.
- Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

Art. 9 Natarbejde

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

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

Til notater

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.

Bilag 12

Implementering af forældreorlovsdirektivet

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

§ 1 Forældreorlov

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

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

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

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

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

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 betalingsløn for arbejdets udførelse.

Et fordomsfrit og sagligt samarbejde om dette formål kan i væsentlig grad bidrage til at øge ef-

Til notater

samarbejdsudvalgsmedlemmer, jf. Samarbejdsaf-talen af 9. juni 1986 – afsnit 4. Dette forlængede opsigelsesvarsel ophører fra det tidspunkt, hvor den lokale arbejdsstudieaftale bortfalder.

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

Hvor der på foranledning af arbejdsstudieudval-get udføres kontrolstudier med deltagelse af den for det pågældende område valgte medarbejder-repræsentant i udvalget, betales denne for den dertil medgåede tid med sin gennemsnitsfortje-neste på akkord- og timeløn tilsammen beregnet på grundlag af fortjenesten i det nærmest forud-gående kvartal.

Stk. 4 Arbejdsstudieudvalgets opgaver

Arbejdsstudieudvalgets opgaver er:

- at tilpasse nærværende retningslinjer til de lo-kale forhold.
- at foranledige, at udvalgets egne medlemmer og eventuelt andre får en hensigtsmæssig ud-dannelse, således at arbejdet med arbejds-studiernes gennemførelse på virksomheden forløber bedst muligt.
- at tilrettelægge den form, hvorunder alle på virksomheden interesserede parter bedst mu-ligt kan gives en hensigtsmæssig generel ori-entering om arbejdsstudier.
- at tilvejebringe enighed om grundlaget for ar-bejdstaktvurderingen og medvirke til, at denne til stadighed bliver foretaget så kor-rekt som muligt.

Til notater

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 for-

Til notater

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

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

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

b.

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

c.

Ved processtyret arbejde, hvor oparbejdningssmulighederne er væsentligt begrænset, tages aflønningens formen i hvert enkelt tilfælde op til drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

Stk. 8 Normaltid

Ved normaltiden for en arbejdsoperation forstås summen af operationstiden og tillægstiderne. Operationstiden for en arbejdsoperation kan foruden ved de forannævnte operationstidsstudier opbygges syntetisk.

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

Til notater**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 medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører, medmindre det pågældende arbejde hidtil har været udført på timeløn. I så fald aflønnes medarbejderen med den for udført arbejde gældende betalingsfaktor.

Til notater

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.

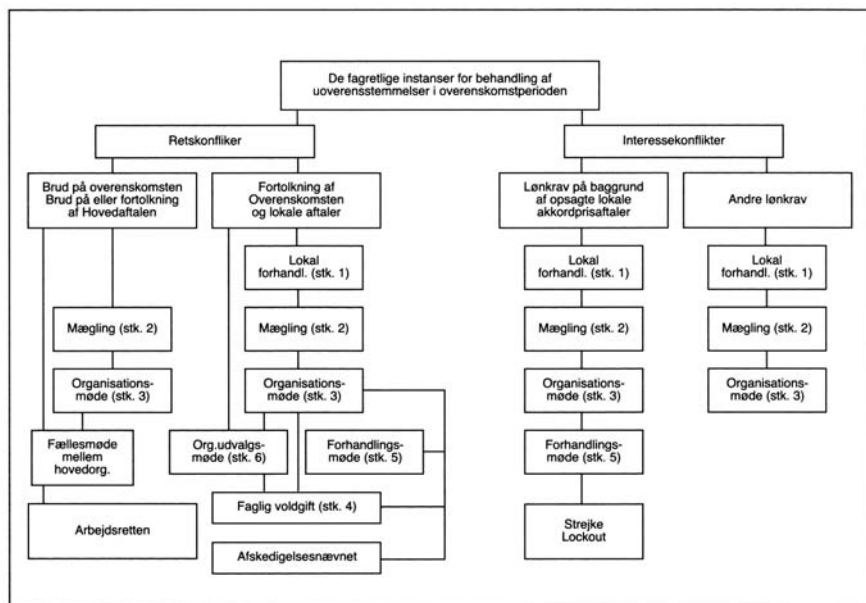
København, den 14. februar 1993

For Dansk Industri
Gerhard Albrechtsen
Hans Skov Christensen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Bilag 14

Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49



Bilag 15

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

Til notater

særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

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

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

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

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

Bilag 16

Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

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

Art. 1 Formål

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

Art. 2 Anvendelsesområde

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

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

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

Til notater

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

c. "arbejdsplads":

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

d. "mobil medarbejder":

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

e. "person, der udfører mobile vejtransportaktiviteter":

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

f. "uge":

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

g. "natperiode":

tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

Til notater

alle, der er omfattet af nærværende organisationsaftale.

Art. 7 Natarbejde

Den daglige arbejdstid for mobile medarbejdere må ikke overstige 10 timer inden for et tidsrum på 24 timer, hvis der udføres natarbejde.

Art. 8 Ikrafttrædelse

Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

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

København den maj 2005

For Dansk Industri For CO-industri

Bilag 17

Til notater

Protokollat - Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomst- forhandlingerne 2000 og 2007)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutyper, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorgani-

Til notater

sation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.

2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymen.

3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet.
 - Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.
 - Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymen på rekvirentvirksomheden.
 - Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.
 - Rekvirentvirksomhedens ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som

Til notater

- vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres.

Ancienniteten gælder alle overenskomst-mæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende arbejdere.
6. CO-industri er enig med Dansk Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et CO-industri medlemsforbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
7. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri
Gerhard Albrechtsen
Hans Skov Christensen

For CO-industri
Max Bæhring
Willy Strube

Bilag 18

Til notater

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

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

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

Overenskomstparterne er enige om

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

§ 1. Formål

Aftalens formål er

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller

Til notater

- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§ 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved:

1. "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.
Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold. Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Til notater

ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

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

§ 8. Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster. Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser. Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

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

Bilag 19

Til notater

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

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

Parterne er enige om følgende:

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

§ 1. Formål

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Til notater**§ 3. Ligebehandling**

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

Stk. 2

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

- a. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.
- b. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.
- c. Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og

Til notater

midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

- a. tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem,
- b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,
- c. fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

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

Til notater

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

København, den 2. oktober 2004

For Dansk Industri

For CO-industri

Bilag 20

Til notater

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

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

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

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

1. Anvendelsesområde og definitioner

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

Ved "telearbejde" forstås der herudover:

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

Ved "distance- og hjemmearbejde" forstås der herudover:

Arbejde der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført, hvor

Til notater

arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden at der gøres brug af informationsteknologiske hjælpemidler.

2. Frivillighed

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

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

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

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobskrivelse, kan beslutningen om at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde ændres ved en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller ved en lokalaftale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, efter anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaftale.

Til notater

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valgret ved valg af tillidsrepræsentant(er), sikkerhedsrepræsentant(er) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v. efter såvel kollektiv overenskomst og/eller praksis som dansk og international lovgivning.

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

Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden for tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere kan efter aftale fastlægges af enten virksomheden og/eller medarbejderen selv.

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid fastlægges af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, finder overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, anvendelse.

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte ge-
nebetalinger, herunder f.eks. overarbejdsbetaling, medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

Varsel i forbindelse med tele-, distance- og hjemmearbejde

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger tele-, distance- og hjemmemedarbejderens gældende individuelle opsigelsesvarsel ved overgang til tele-, distance- og hjemmearbejde. Samme gælder i forbindelse med

Til notater**Møder og information**

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

4. Udstyr

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

De nærmere vilkår i denne sammenhæng skal være fastlagt, før tele-, distance- og hjemmearbejdet påbegyndes, og skal endvidere fremgå af enten medarbejderens ansættelsesaftale eller en særskilt aftale.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejdet udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde samtlige omkostninger, der er direkte afledt af arbejdet, herunder særligt omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med de almindelige erstatningsretlige principper afholde samtlige udgifter, der opstår i forbindelse med beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af tele-, distance- og hjemmemedarbejderen, samt de heraf eventuelt følgende øvrige tab i økonomisk forstand.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for tele-, distance- og hjemmemedarbejderen.

Til notater

7. Sikkerhed og sundhed

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

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

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

8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

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

Bilag 21

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Til notater

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræ-

Til notater

sentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens le-

Speciel del
med bilag

2

Indholdsfortegnelse

Speciel del

| | | |
|------|--|-----|
| § 1 | Fiskeindustrien | 221 |
| § 2 | Fjerkræslagterier | 222 |
| § 3 | Mælkekonservesindustrien | 223 |
| § 4 | Støberier | 223 |
| § 5 | Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere | 224 |
| § 6 | Skibstømrere | 225 |
| § 7 | Blikkenslagere og rørleggere..... | 226 |
| § 8 | Sadelmagere | 226 |
| § 9 | Elektrikere | 226 |
| § 10 | Malere..... | 227 |
| § 11 | Skibsmalere | 227 |
| | Bilag 1 Protokollat - Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme | 229 |

Speciel del

Til notater

§ 1 Fiskeindustrien

Stk. 1 Arbejdstid

De lokale parter på virksomheder inden for fiskeindustrien kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flextid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Overarbejde og afspadsering

For konsumfiskeindustriens virksomheder gælder følgende undtagelser fra overenskomstens almindelige del § 13, stk. 3, jf. anm. Almindelig del side 36.

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 § 27 er ikke gældende for DIO 1-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 64.

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

De lokale parter på fjerkræslagterier kan indgå aftale om varierende ugentlig arbejdstid og flex-tid, jf. Almindelig del § 9, stk. 2 og § 12. Sådanne aftaler kan opsiges som almindelige lokalaftaler, men skal have en varighed af minimum 12 måneder og vil i deres løbetid fortrænge virksomhedernes hjemsendelsesadgang.

Stk. 2 Hjemsendelse

Overenskomstens § 27 er ikke gældende for DIO 1-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 64.

Stk. 3 Arbejdsfordeling

Det i alm. del bilag 2 indeholdte protokollat om arbejdsfordeling, dækkende den mellem overens-

mindre tillægget dækkes gennem en akkord, hvorunder pasningen af ovnen er indeholdt.

§ 5 Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere

Særlige timelønsbestemmelser

1. Hvor virksomheden forlanger, at snedkere, tømrere og møllebyggere holder sig selv med almindeligt værktøj, betales værktøjspenge pr. time

| | |
|----------|-------------|
| 1.3.2010 | på kr. 1,70 |
| 1.3.2011 | på kr. 1,70 |
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 § 6.

Anm.

Med hensyn til snedkerarbejder og tømrerarbejder, der falder uden for virksomhedens sædvanlige produktion, må DIO 1 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.

§ 6 Skibstømrere

Til notater

Særlige timelønsbestemmelser

1. For bolværks- og vandbygningsarbejde betales et tillæg pr. time pr.

| | |
|----------|-------------|
| 1.3.2010 | på kr. 4,55 |
| 1.3.2011 | på kr. 4,65 |

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 pr. time pr.

| | |
|----------|-------------|
| 1.3.2010 | på kr. 1,70 |
| 1.3.2011 | på kr. 1,70 |

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.

§ 7 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 akkord. Hvad angår rørarbejde henvises til Rørprislistens bestemmelser herom, og hvad angår blikkenslagerarbejde henvises til Landsprislisten for blikkenslagerarbejde (prisafsnittet).

Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås lokalt, kan sagen behandles efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 8 Sadelmagere

Særlige akkordbestemmelser

De i Sadelmagerprislisten indeholdte akkordpriser med de til enhver tid vedtagne ændringer er også gældende for DIO 1-medlemmer, for så vidt arbejdet udføres under samme forhold og på samme måde som forudsat i prislisten.

§ 9 Elektrikere

Særlige akkordbestemmelser

Den mellem Elektroinstallatørernes Landsforning (ELFO) og Dansk El-Forbund til enhver tid gældende landspriskurant er også gældende for

ønsker det, optages positive forhandlinger på det enkelte værft om overgang til ændrede lønformer baseret på den tekniske udvikling og med hensyntagten 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 skibsmalerarbejde gældende Skibsmalerprisliste.

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 overenskomstens 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.

b.

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Se anmærkning 1, side 233.

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.

Se anmærkning 2, side 233.

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.

f.

For den 24. december 2010 udgør tillægget kr. 966,55.

For den 24. december 2011 udgør tillægget kr. 985,85.

g.

For arbejde på øvrige søgnehellidage

1.3.2010 på kr. 438,30

1.3.2011 på kr. 447,05

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den her-til medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsering) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger 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 anførte 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 nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Fri-

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.

Lærlingebestemmelser

med bilag

3

Indhold

| | |
|--|-----|
| § 1 Område | 239 |
| Kap. I. Samarbejdet | 240 |
| § 2 Lokalt samarbejde | 240 |
| Kap. II. Arbejdstiden | 242 |
| § 3 Den normale arbejdstid..... | 242 |
| § 4 Overarbejde | 242 |
| § 5 Skifteholdsarbejde | 242 |
| § 6 Fridage | 243 |
| Kap. III. Ude- og rejsearbejde | 244 |
| § 7 Ude- og rejsearbejde | 244 |
| Kap. IV. Lønforhold | 245 |
| § 8 Mindestbetaling | 245 |
| § 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer | 248 |
| Kap. V. Øvrige bestemmelser | 249 |
| § 10 Løn under sygdom | 249 |
| § 11 Session | 250 |
| § 12 Kursus | 250 |
| § 13 Pension | 250 |
| Kap. VI. Ferie og søgnehelligdage | 253 |
| § 14 Ferie..... | 253 |
| § 15 Løn for søgnehelligdage | 254 |
| Kap. VII. Uddannelsen..... | 255 |
| § 16 Mødepligt under skoleophold | 255 |
| Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler | 256 |
| § 17 Arbejderorganisationernes påtaleret | 256 |
| Kap. IX. Ikrafttræden og ophør | 257 |
| § 18 Aftalens varighed..... | 257 |
| Bilag I | 258 |
| Særlige bestemmelser for skibstømmerlærlinge | 258 |
| Bilag II..... | 259 |
| Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet | 259 |
| Bilag III | 261 |
| Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge..... | 261 |
| Bilag IV..... | 264 |

Lærlingebestemmelser

Til notater

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastlægges i Bilag IV § 1, stk. 1.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO 1.

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelsen

Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for elever under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO 1.

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 og Bilag IV 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, og på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående 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 medarbejders tillidsrepræsentant.

Kap. II. Arbejdstiden

§ 3 Den normale arbejdstid

Lærlingens normale arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

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.

Kap. III. Ude- og rejsearbejde

§ 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

Til notater

§ 8 Mindstebetaling

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

| | | 1.3.2010 | 1.3.2011 |
|---|-----------|----------|----------|
| 1 | 0-1 år | 58,75 | 60,25 |
| 2 | 1-2 år | 66,65 | 68,35 |
| 3 | 2-3 år | 71,60 | 73,40 |
| 4 | 3-4 år | 82,85 | 84,90 |
| 5 | over 4 år | 104,25 | 106,00 |

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomhederne bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så 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 DIO 1 indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3 Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Til notater**Stk. 4 Satsændringer og merit**

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

a.

efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller

b.

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. 5 Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og DIO 1, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1 anførte.

Stk. 6 Forlængelse af uddannelsen

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

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Til notater

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

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivetsfremmende 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.

Kap. V. Øvrige bestemmelser

Til notater

§ 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 § 29, stk. 2.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 29 i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst § 40.

Anm. 1

Beskæftigelsesministeriets lov nr. 563 af 9. juni 2006 (sygedagpengeloven) 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.

Til notater

§ 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 og forsikringsydelser

Stk. 1

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34.

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

Kap. VI. Ferie og søgnehel- ligdage

Til notater

§ 14 Ferie

Stk. 1

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DIO 1, er omfattet af § 40 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 mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1.

§ 15 Løn for søgnehellidage

Stk. 1

Betalingen for søgnehellidage er den i § 8, stk. 1 anførte.

Voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Industriens Overenskomst § 22 fastsatte, er omfattet af § 25 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 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 III, § 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.

Til notater

Bilag I

Særlige bestemmelser for skibstømmerlærlinge

For skibstømmerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen i værktøjspenge pr.

1.3.2010 på kr. 0,62

1.3.2011 på kr. 0,63

pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

Bilag II

Til notater

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 tilidsrepræsentant 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 den for uddannelsen fastsatte varighed – typisk den dobbelte varighed, 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 Lærlingeudvalg.

Maskinmesterstuderende, der har gennemført uddannelsens værkstedsskole (1 år) samt efter-

Til notater

følgende 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 henhørende 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.

Bilag III

Til notater

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, be-

Til notater

taler 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 pr.

1.3.2010 på kr. 0,93

1.3.2011 på kr. 0,95

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 afstandsbestingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Til notater

Bilag IV

Parterne deltager i udviklingen af erhvervsuddannelser gennem repræsentation i en række faglige udvalg.

I. Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene under CO-industri og DIO 1 er medlem af de faglige udvalg, jf. Erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:

- Metalindustriens Uddannelser
- Industriens Fællesudvalg
- Digitale Medier

II. Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:

- medieteknikmekaniker
- film- og tv-produktionstekniker
- film- og tv-assistent
- elektriker
- industriblikkenslager
- serviceassistent

Parterne er enige om løbende at udarbejde liste, jf. punkt I og II over uddannelserne. Denne liste lægges på www.Industriensuddannelser.dk

København, den 25. februar 2007

Stikordsregister

Afsnit 1, 2 og 3

4

| | | |
|--------------------|--|-----------------|
| Til notater | Akkordafsavnstillæg | 59 |
| | Akkordbetaling ved uenighed | 57 |
| | Akkordbog | 58 |
| | Akkordforskud | 58 |
| | Akkordkartotek | 58 |
| | Akkordopgørelse, forskud | 59 |
| | - overskud | 59 |
| | Akkordpriser, fastsættelse | 57 |
| | Almen kvalificering | 101 |
| | Anciennitet, beregning | 80 |
| | - generhvervelse | 82 |
| | Ansættelsesaftale | 78,131 |
| | Ansættelsesaftale - funktionærlignende | 138 |
| | Ansættelsesregler | 78 |
| | Arbejde, udland | 154 |
| | Arbejdsevne, nedsat | 70 |
| | Arbejdsfordeling | 121 |
| | - aftale | 122 |
| | - indberetning..... | 124,126,128,129 |
| | - navneliste | 126,129 |
| | Arbejds-mangel, opsigelse, tillidsrepræsentant | 19 |
| | Arbejds-miljøloven, uddrag | 118 |
| | Arbejds-miljøspørgsmål, behandling | 16 |
| | Arbejds-standsning, andre arbejderes | 63,82 |
| | Arbejds-studier, formål | 168 |
| | - opsigelse af aftale | 23,177 |
| | - retningslinjer | 168 |
| | Arbejds-studieudvalg | 169 |
| | Arbejds-tid | 26 |
| | - afstemning | 26,27 |
| | - børn og unge | 46,161 |
| | - daglig | 26 |
| | - effektiv | 28 |
| | - EU-Arbejds-tidsdirektiv | 46,155 |
| | - flex | 33 |
| | - fordeling | 26 |
| | - forkortet | 29 |
| | - forskudt | 39 |
| | - første maj | 47 |
| | - Grundlovsdag | 47 |

| | |
|-----------------------------|--------|
| - holddrift | 41 |
| - indskrænkning | 29,121 |
| - kontrol | 28 |
| - lægning | 27 |
| - normal | 27 |
| - overholdelse | 28 |
| - udvidelse af normal | 29 |
| - ugentlig | 26 |
| - varierende | 26,27 |
| - varsling | 27 |
| - ved arbejdsmangel | 29,121 |
| - weekendarbejde | 29 |
| Arbejdsuro | 116 |

Til notater**B**

| | |
|---|--------|
| Barns hospitalsindlæggelse | 69 |
| Barselsorlov | 74 |
| - pensionsbidrag | 73 |
| Befordring, eget køretøj | 54 |
| - rejsearbejde | 52 |
| - udearbejde | 49 |
| Begravelse, deltagelse | 71 |
| Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte | 21 |
| Betalingsfaktor, opsigelse | 177 |
| Bistandsloven | 166 |
| Blikkenslagere | 226 |
| Bolværksarbejde | 225 |
| Bortfald opsigelsesvarsler | 82 |
| - udearbejdstillæg og vejpenge | 51 |
| Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel | 82 |
| Bygningsmalerprislisten | 227 |
| Børn og unge | 46,161 |
| Børns sygdom | 69 |
| Bådebyggere | 225 |

C

| | |
|------------------------------------|----|
| CO-fællestillidsrepræsentant | 13 |
|------------------------------------|----|

Til notater

D

| | |
|----------------------------------|--------|
| Daglig arbejdstid | 26 |
| Deltidsbeskæftigelse | 31,180 |
| Dispensation, afspadsering | 35 |
| Driftsteknisk tillægstid | 172 |

E

| | |
|---|-------------|
| Efteruddannelse | 100,101,102 |
| Elektrikere | 226 |
| ELFO | 226 |
| Elleve-timers reglen | 118 |
| Enkelt-akkord, afskedigelse | 87 |
| Entreprenør- og bygningsarbejde | 225 |
| Erstatning, manglende varsel | 83 |
| Europæiske Samarbejdsudvalg - medlemmer af | 21 |

F

| | |
|--|--------|
| Faglig voldgift | 111 |
| Faglærte - legitimation | 98 |
| Fagretlig behandling | 108 |
| Ferie | 91 |
| - afskedigelse | 81 |
| - lægning | 91 |
| - overførsel af | 92,130 |
| - raskmelding - kollektiv ferielukning | 94 |
| - samlet lukning | 91 |
| - successiv ferieafvikling | 91 |
| - tegningsliste | 91 |
| Feriedage, brudte | 94 |
| - nedsættelse | 91 |
| Feriefridage | 47 |
| Feriegodtgørelse, garanti | 96 |
| - sygdom | 92 |
| - udbetaling | 91 |
| Feriekort | 94 |
| - attestation | 96 |
| Ferielukning | 91 |
| Filial, overflytning | 51 |

| | | |
|---|-------|--------------------|
| Firmapensionsordning, protokollering..... | 105 | Til notater |
| Fiskeindustrien | 221 | _____ |
| - afspadsering | 221 | _____ |
| - arbejdsfordeling | 222 | _____ |
| - arbejdstid | 221 | _____ |
| - hjemsendelse | 221 | _____ |
| - overarbejde | 221 | _____ |
| Fjerkræslagterier | 222 | _____ |
| - arbejdsfordeling | 222 | _____ |
| - arbejdstid | 222 | _____ |
| - hjemsendelse | 222 | _____ |
| Flexetid | 33 | _____ |
| Force majeure - børn og unge | 164 | _____ |
| - opsigelse | 82 | _____ |
| - familiemæssige årsager | 166 | _____ |
| Fordeling, arbejdstiden | 26 | _____ |
| - overskud v. Fælles-akkord | 59 | _____ |
| Forgæves fremmøde | 63 | _____ |
| Forhandlingsmøde | 115 | _____ |
| Forkortet arbejdstid | 31 | _____ |
| Formænd | 99 | _____ |
| Forskud, akkord | 58 | _____ |
| Forskudt arbejdstid | 39 | _____ |
| - betaling | 40 | _____ |
| - overarbejde | 41 | _____ |
| - varighed | 41 | _____ |
| - varsel | 40 | _____ |
| - støberier | 223 | _____ |
| Forskydning, spisepause | 38 | _____ |
| Forsømt tid, fradrag | 39 | _____ |
| Forsørgertabsydelse | 71 | _____ |
| Forældreorlov, direktivet | 166 | _____ |
| - udvidelse af perioden | 75 | _____ |
| Fremmøde, forgæves | 63 | _____ |
| Fridage | 47 | _____ |
| - 1. maj | 47 | _____ |
| - 24. december | 47 | _____ |
| - feriefridag | 47-48 | _____ |
| - Grundlovsdag | 47 | _____ |
| Fri forhandling, akkord | 57 | _____ |

| | | |
|--------------------|---|----------------|
| Til notater | Frihed | 102 |
| | - efteruddannelse | 102 |
| | - force majeure | 166 |
| | Fritimer, opsparing | 28 |
| | Fritvalgs Lønkonto | 59-62 |
| | Funktionærlignende ansættelse | 134,138 |
| | Fædreorlov | 74,80,81 |
| | Fælles-akkord, afskedigelse | 89 |
| | - fordeling, overskud | 59 |
| | Fællestillidsrepræsentant | 13 |
| | Færøerne | 53 |
| | Første maj | 47 |
| | G | |
| | Genansættelse, 120 dage | 83 |
| | Genansættelse | 84 |
| | Generhvervelse, anciennitet | 82 |
| | Gennemsnitsakkordfortjenest 11 pct..... | 57 |
| | Grundlovsdag | 47 |
| | Grønland | 53 |
| | H | |
| | Hjemmearbejde | 203 |
| | Hjemsendelse | 63 |
| | Hospitalsindlæggelse - børn | 69 |
| | Hovedaftalens § 5 | 99,115,116,152 |
| | Hverdagsfriday, tilsikret | 38 |
| | Hvile- og spisepauser | 28 |
| | I | |
| | Industriens Uddannelsesfond | 76 |
| | Informationsmøder | 58 |
| | Instruktionsmøder | 58 |
| | K | |
| | Kilometergodtgørelse | 54 |
| | Kompetenceudviklingsfond | 102 |
| | Konfliktløsningsmøde | 116 |
| | Kontrol, arbejdstiden | 28 |
| | Kost og logi, rejsearbejde | 53 |
| | Kutymer | 23 |

| | | |
|--------------------|---|----------|
| Til notater | Mæglingsmøde | 109 |
| | Mælkekonservesindustrien | 223 |
| | Møllebyggere | 224 |
| | N | |
| | Natarbejder | 156 |
| | Nedsat arbejdsevne | 70 |
| | Normal arbejdstid | 26 |
| | Normaltid | 174 |
| | - lønfastsættelse | 174 |
| | - ændring | 175 |
| | Normalydelse | 173 |
| | Nyoptagne virksomheder | 104 |
| | O | |
| | Offshorearbejde | 229 |
| | Offshoretillæg | 231 |
| | Opfølgingsmøde | 116 |
| | Opgørelse, akkord | 59 |
| | Ophævelse, arbejdsforhold under akkord | 87 |
| | Ophør, tillidsrepræsentantstilling | 20 |
| | Oplysninger om valgte repræsentanter | 12,13 |
| | Opsigelse, | |
| | - arbejdsstudieaftale | 23,177 |
| | - betalingsfaktor | 177 |
| | - u/ferie | 81 |
| | - kutymer | 23 |
| | - lokalaftaler | 23 |
| | - reglementer | 23 |
| | - u/sygdom | 81 |
| | - tilbagetrækning | 84 |
| | - tilskadekomst | 81 |
| | Opsigelsesregler | 79 |
| | Opsigelsesvarsler | 19,79-81 |
| | - bortfald | 82 |
| | Opsparing, fritimer | 28 |
| | Optrapning, pensionsbidrag | 106-107 |
| | Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft | 151 |
| | Organisationsforhold, faglærte | 98 |

| | | |
|--------------------|----------------------------------|-------|
| Til notater | Rejsearbejde | 52 |
| | - befordring | 53 |
| | - kost og logi | 53 |
| | Rejsearbejde udland, | |
| | - tilbagevenden | 53 |
| | - vilkår for | 53 |
| | Rejsetid | 53 |
| | Reparationsarbejde i skibe | 82 |
| | Restferiekort | 95 |
| | Rørlæggere | 226 |
| | S | |
| | Sadelmagere | 226 |
| | Samarbejdet | 10 |
| | Samarbejdsaftalen..... | 17 |
| | Samarbejdsudvalg, medlem | 81 |
| | Selvvalgt uddannelse | 102 |
| | Sikkerhedsfodtøj | 148 |
| | Sikkerhedsorganisation | 16 |
| | Sikkerhedsrepræsentanter | 21 |
| | Skibsmalerprisen | 227 |
| | Skibstømrere | 225 |
| | Skifteholdsarbejde | 41 |
| | - afbrydelse | 43 |
| | - arbejdsdøgnet | 44 |
| | - arbejdstid | 42 |
| | - driftstid | 42 |
| | - fridage | 45 |
| | - lokalaftaler | 46 |
| | - omlægning | 43 |
| | - overarbejde | 45 |
| | - overflytning..... | 43 |
| | - tillæg | 44 |
| | - varsel..... | 42 |
| | Skurvogn..... | 49,51 |
| | Smelteovnsfyrbødere | 223 |
| | Snedkere | 224 |
| | Sommerferie, se ferie | |
| | Spisepause, forskydning | 38 |
| | Spise- og hvilepauser | 28 |

| | | |
|--------------------|---------------------------------------|---------|
| Til notater | - uddannelse | 14 |
| | - valg | 10 |
| | - vederlag | 18 |
| | Tillægstid, driftsteknisk | 172 |
| | - personlig | 172 |
| | - speciel | 172,173 |
| | Tillægstidsstudier | 171,172 |
| | Tilskadekomst, betaling | 66-67 |
| | Tiltrædelsesaftale | 104 |
| | Timefaktor, opsigelse | 23 |
| | Timeløn | 55 |
| | Træindustriarbejdere | 224 |
| | Tyskland, arbejde i | 154 |
| | Tømrere | 224 |
| | U | |
| | Uantagelig lav temperatur | 63 |
| | Udbetaling af løn | 64-65 |
| | Uddannelse, faglig relevant | 101 |
| | - frihed | 101 |
| | - selvvalgt | 102 |
| | Uddannelsesfonde | 76 |
| | Uddannelsesplanlægning | 100 |
| | Uddannelsesudvalg | 100 |
| | Udearbejde | 49 |
| | - befordring | 49-50 |
| | Udearbejdstillæg | 49 |
| | - bortfald | 51 |
| | Udenlandske medarbejdere | 151 |
| | Udlandet, arbejde i | 53 |
| | - arbejde i Tyskland | 154 |
| | Uenighed akkord, aflønning | 57 |
| | Uoverensstemmelser af faglig karakter | |
| | - regler for behandling | 108 |
| | V | |
| | Valg af tillidsrepræsentant | 10 |
| | Variierende arbejdstider | 26-27 |
| | Varighed, | |
| | - forskudt arbejdstid | 41 |

Stikordsregister

Lærlingebestemmelser med bilag

Til notater

A

| | |
|--------------------------------|-----|
| Akkord m.v | 248 |
| Anerkendelse som faglært | 259 |
| Arbejdstid | 242 |
| ATP | 247 |

B

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Befordring, eget køretøj | 262 |
| Befordringsgodtgørelse, skole | 261-262 |
| Børns sygdom | 69 |

D

| | |
|----------------------|-----|
| Dækningsområde | 239 |
|----------------------|-----|

E

| | |
|--------------------------------------|---------|
| Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) | 239,247 |
|--------------------------------------|---------|

F

| | |
|----------------------------------|--------|
| Faglig anerkendelse | 259 |
| Faglig voldgift | 111 |
| Faglige udvalg | 256 |
| Fagretlig behandling | 256 |
| Ferie | 253 |
| Feriebetaling, supplerende | 253 |
| Feriefridag | 47,243 |
| Feriegodtgørelse | 253 |
| Fridage | |
| - Grundlovsdag | 47,243 |
| - 1. maj | 47,243 |
| - 24. december | 47,243 |
| - feriefridag | 47,243 |

G

| | |
|--------------------|--------|
| Genetillæg | 247 |
| Grundlovsdag | 47,243 |

Til notater

| | |
|--------------------------------------|-----|
| K | |
| Kursus, frihed | 250 |
| L | |
| Lokalt samarbejde | 240 |
| Lov om erhvervsuddannelser | 239 |
| Løn | 245 |
| - voksne lærlinge | 247 |
| - sygdom/tilskadekomst | 249 |
| - søgnehellig dage | 254 |
| Lønspredning | 245 |
| M | |
| Mindstebetaling | 245 |
| Mødepligt under skoleophold | 255 |
| O | |
| Område | 239 |
| Organisationsmæssig behandling | 256 |
| Overarbejde | 242 |
| P | |
| Pension og forsikring | 250 |
| - dødsfaldssum | 251 |
| - invalidepension..... | 251 |
| - invaliditet..... | 251 |
| - kritisk sygdom | 251 |
| Påtaleret | 256 |
| R | |
| Rejsearbejde | 244 |
| S | |
| Session | 250 |
| Skibstømmerlærlinge | 258 |
| Skiftehold | 242 |
| Skoleophold | 255 |
| Sygdom, børns | 69 |
| Søgnehellig dage | 253 |

Kalender 2010-2012

2010

| Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|---------------|---------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| Fr 1 Nyårsdag | Ma 1 5 | Ma 1 9 | To 1 Skermsdag | Lø 1 | Ti 1 | To 1 | Sø 1 | On 1 | Fr 1 | Ma 1 44 | On 1 |
| Lø 2 | Ti 2 | Ti 2 | Fr 2 Langfredag | Sø 2 | On 2 | Fr 2 | Ma 2 31 | To 2 | Lø 2 | Ti 2 | To 2 |
| Sø 3 | On 3 | On 3 | Lø 3 | Ma 3 18 | To 3 | Lø 3 | Ti 3 | Fr 3 | Sø 3 | On 3 | Fr 3 |
| Ma 4 1 | To 4 | To 4 | Sø 4 Påskedag | Ti 4 | Fr 4 | Sø 4 | On 4 | Ma 4 40 | Ma 4 40 | To 4 | Lø 4 |
| Ti 5 | Fr 5 | Fr 5 | Ma 5 14 | On 5 | Lø 5 | Ma 5 27 | To 5 | Sø 5 | Ti 5 | Fr 5 | Sø 5 |
| On 6 | Lø 6 | Lø 6 | Ti 6 | To 6 | Sø 6 | Ti 6 | Fr 6 | Ma 6 38 | On 6 | Lø 6 | Ma 6 48 |
| To 7 | Sø 7 | Sø 7 | On 7 | Fr 7 | Ma 7 23 | On 7 | Lø 7 | Ti 7 | To 7 | Sø 7 | Ti 7 |
| Fr 8 | Ma 8 6 | Ma 8 10 | To 8 | Lø 8 | Ti 8 | To 8 | Sø 8 | On 8 | Fr 8 | Ma 8 45 | On 8 |
| Lø 9 | Ti 9 | Ti 9 | Fr 9 | Sø 9 | On 9 | Fr 9 | Ma 9 32 | To 9 | Lø 9 | Ti 9 | To 9 |
| Sø 10 | On 10 | On 10 | Ma 10 18 | To 10 | Lø 10 | To 10 | Ti 10 | Fr 10 | On 10 | On 10 | Fr 10 |
| Ma 11 2 | To 11 | To 11 | Sø 11 | Ti 11 | Fr 11 | Sø 11 | On 11 | Lø 11 | Ma 11 41 | To 11 | Lø 11 |
| Ti 12 | Fr 12 | Fr 12 | Ma 12 15 | On 12 | Lø 12 | Ma 12 28 | To 12 | Sø 12 | Ti 12 | Fr 12 | Sø 12 |
| On 13 | Lø 13 | Lø 13 | Ti 13 | To 13 | Sø 13 | Ti 13 | Fr 13 | Ma 13 37 | On 13 | Lø 13 | Ma 13 50 |
| To 14 | Sø 14 | Sø 14 | On 14 | Fr 14 | Ma 14 24 | On 14 | Lø 14 | Ti 14 | To 14 | Sø 14 | Ti 14 |
| Fr 15 | Ma 15 7 | Ma 15 11 | To 15 | Lø 15 | Ti 15 | To 15 | Sø 15 | On 15 | Fr 15 | Ma 15 48 | On 15 |
| Lø 16 | Ti 16 | Ti 16 | Fr 16 | Sø 16 | On 16 | Fr 16 | Ma 16 33 | To 16 | Lø 16 | Ti 16 | To 16 |
| Sø 17 | On 17 | On 17 | Lø 17 | Ma 17 20 | To 17 | Lø 17 | Ti 17 | Fr 17 | Sø 17 | On 17 | Fr 17 |
| Ma 18 3 | To 18 | To 18 | Sø 18 | Ti 18 | Fr 18 | Sø 18 | On 18 | Lø 18 | Ma 18 42 | To 18 | Lø 18 |
| Ti 19 | Fr 19 | Fr 19 | Ma 19 16 | On 19 | Lø 19 | Ma 19 28 | To 19 | Sø 19 | Ti 19 | Fr 19 | Sø 19 |
| On 20 | Lø 20 | Lø 20 | Ti 20 | To 20 | Sø 20 | Ti 20 | Fr 20 | Ma 20 38 | On 20 | Lø 20 | Ma 20 51 |
| To 21 | Sø 21 | Sø 21 | On 21 | Fr 21 | Ma 21 25 | On 21 | Lø 21 | Ti 21 | To 21 | Sø 21 | Ti 21 |
| Fr 22 | Ma 22 8 | Ma 22 12 | To 22 | Lø 22 | Ti 22 | To 22 | Sø 22 | On 22 | Fr 22 | Ma 22 47 | On 22 |
| Lø 23 | Ti 23 | Ti 23 | Fr 23 | Sø 23 Påskedag | On 23 | Fr 23 | Ma 23 34 | To 23 | Lø 23 | Ti 23 | To 23 |
| Sø 24 | On 24 | On 24 | Lø 24 | Ma 24 21 | To 24 | Lø 24 | Ti 24 | Fr 24 | Sø 24 | On 24 | Fr 24 |
| Ma 25 4 | To 25 | To 25 | Sø 25 | Ti 25 | Fr 25 | Sø 25 | On 25 | Lø 25 | Ma 25 43 | To 25 | Lø 25 Juledag |
| Ti 26 | Fr 26 | Fr 26 | Ma 26 17 | On 26 | Lø 26 | Ma 26 30 | To 26 | Sø 26 | Fr 26 | Fr 26 | Sø 26 2. juledag |
| On 27 | Lø 27 | Lø 27 | Ti 27 | To 27 | Sø 27 | Ti 27 | Fr 27 | Ma 27 39 | On 27 | Lø 27 | Ma 27 52 |
| To 28 | Sø 28 | Sø 28 | On 28 | Fr 28 | Ma 28 26 | On 28 | Lø 28 | Ti 28 | To 28 | Sø 28 | Ti 28 |
| Fr 29 | Ma 29 13 | To 29 | Lø 29 | Fr 29 | Ti 29 | To 29 | Sø 29 | On 29 | Fr 29 | Ma 29 48 | On 29 |
| Lø 30 | Ti 30 | Fr 30 Billedag | Sø 30 | Ma 30 22 | On 30 | Fr 30 | Ma 30 35 | To 30 | Lø 30 | To 30 | Fr 30 |
| Sø 31 | On 31 | On 31 | Ma 31 18 | To 31 | Sø 31 | Lø 31 | Ti 31 | Fr 31 | Sø 31 | Ma 31 30 | Fr 31 |
| 21. september | 20. september | 20. september | 19. september | 18. september | 22. september | 21. september | 21. september | 21. september | 21. september | 21. september | 21. september |

2011

| Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|-----------------|-----------------------------|-------|---------------------------------|-------|----------------------------------|-------|-------|-------|-----------------------------|----------|---------------------------------|
| Le 1 Nyttårsdag | Ti 1 | Ti 1 | Fr 1 | Se 1 | On 1 | Fr 1 | Ma 1 | To 1 | Le 1 | Ti 1 | To 1 |
| Sø 2 | On 2 | On 2 | Le 2 | Ma 2 | To 2 <small>(1. juledag)</small> | Le 2 | Ti 2 | Fr 2 | Sø 2 | On 2 | Fr 2 |
| Ma 3 | To 3 | To 3 | Se 3 | Ti 3 | Fr 3 | Ma 3 | On 3 | Le 3 | Ma 3 | To 3 | Le 3 |
| Ti 4 | Fr 4 | Fr 4 | Ma 4 | On 4 | Le 4 | Ma 4 | To 4 | Se 4 | Ti 4 | Fr 4 | Sø 4 |
| On 5 | Le 5 | Le 5 | Ti 5 | To 5 | Se 5 | Ti 5 | Fr 5 | Ma 5 | On 5 | Le 5 | Ma 5 |
| To 6 | Sø 6 | Sø 6 | On 6 | Fr 6 | Ma 6 | On 6 | Le 6 | Ti 6 | To 6 | Sø 6 | Ti 6 |
| Fr 7 | Ma 7 | Ma 7 | To 7 | Le 7 | Ti 7 | To 7 | Se 7 | On 7 | Fr 7 | Ma 7 | 48 On 7 |
| Le 8 | Ti 8 | Ti 8 | Fr 8 | Sø 8 | On 8 | Fr 8 | Ma 8 | To 8 | Le 8 | Ti 8 | On 8 |
| Se 9 | On 9 | On 9 | Le 9 | Ma 9 | To 9 | Le 9 | Ti 9 | Fr 9 | Se 9 | On 9 | Fr 9 |
| Ma 10 | To 10 | To 10 | Sø 10 | Ti 10 | Fr 10 | Se 10 | On 10 | Le 10 | Ma 10 | To 10 | Le 10 |
| Ti 11 | Fr 11 | Fr 11 | Ma 11 | On 11 | Le 11 | Ma 11 | To 11 | Se 11 | Ti 11 | Fr 11 | Se 11 |
| On 12 | Le 12 | Le 12 | Ti 12 | To 12 | Se 12 <small>Pinse</small> | Ti 12 | Fr 12 | Ma 12 | On 12 | Le 12 | Ma 12 |
| To 13 | Sø 13 | Sø 13 | On 13 | Fr 13 | Ma 13 <small>2. juledag</small> | On 13 | Le 13 | Ti 13 | To 13 | Se 13 | Ti 13 |
| Fr 14 | Ma 14 | Ma 14 | To 14 | Le 14 | Ti 14 | To 14 | Se 14 | On 14 | Fr 14 | Ma 14 | 46 On 14 |
| Le 15 | Ti 15 | Ti 15 | Fr 15 | Se 15 | On 15 | Fr 15 | Ma 15 | To 15 | Le 15 | Ti 15 | To 15 |
| Se 16 | On 16 | On 16 | Le 16 | Ma 16 | To 16 | Le 16 | Ti 16 | Fr 16 | Se 16 | On 16 | Fr 16 |
| Ma 17 | To 17 | To 17 | Sø 17 <small>Palme</small> | Ti 17 | Fr 17 | Se 17 | On 17 | Le 17 | Ma 17 | 42 To 17 | Le 17 |
| Ti 18 | Fr 18 | Fr 18 | Ma 18 | On 18 | Le 18 | Ma 18 | To 18 | Se 18 | Ti 18 | Fr 18 | Se 18 |
| On 19 | Le 19 | Le 19 | Ti 19 | Fr 19 | Se 19 | Ti 19 | Fr 19 | Ma 19 | On 19 | Le 19 | Ma 19 |
| To 20 | Sø 20 | Sø 20 | On 20 | To 20 | Fr 20 <small>Beedag</small> | On 20 | Le 20 | Ti 20 | To 20 | Se 20 | Ti 20 |
| Fr 21 | Ma 21 | Ma 21 | To 21 <small>Skatte</small> | Le 21 | Ti 21 | To 21 | Sø 21 | On 21 | Fr 21 | Ma 21 | 47 On 21 |
| Le 22 | Ti 22 | Ti 22 | Fr 22 <small>Langfredag</small> | Se 22 | On 22 | Fr 22 | Ma 22 | To 22 | Le 22 | Ti 22 | To 22 |
| Sø 23 | On 23 | On 23 | Le 23 | Ma 23 | To 23 | Le 23 | Ti 23 | Fr 23 | Sø 23 | On 23 | Fr 23 |
| Ma 24 | To 24 | To 24 | Se 24 <small>Pile</small> | Ti 24 | Fr 24 | Se 24 | On 24 | Le 24 | Ma 24 | 43 To 24 | Le 24 |
| Ti 25 | Fr 25 | Fr 25 | Ma 25 <small>2. juledag</small> | On 25 | Le 25 | Ma 25 | To 25 | Se 25 | Ti 25 | Fr 25 | Sø 25 <small>Juledag</small> |
| On 26 | Le 26 | Le 26 | Ti 26 | To 26 | Se 26 | Ti 26 | Fr 26 | Ma 26 | On 26 | Le 26 | Ma 26 <small>2. juledag</small> |
| To 27 | Sø 27 <small>Søndag</small> | Sø 27 | On 27 | Fr 27 | Ma 27 | On 27 | Le 27 | Ti 27 | To 27 | Sø 27 | Ti 27 |
| Fr 28 | Ma 28 | Ma 28 | To 28 | Le 28 | Ti 28 | To 28 | Se 28 | On 28 | Fr 28 | Ma 28 | 48 On 28 |
| Le 29 | Ti 29 | Ti 29 | Fr 29 | Se 29 | On 29 | Fr 29 | Ma 29 | To 29 | Le 29 | Ti 29 | To 29 |
| Se 30 | On 30 | On 30 | Le 30 | Ma 30 | To 30 | Le 30 | Ti 30 | Fr 30 | Se 30 <small>Søndag</small> | On 30 | Fr 30 |
| Ma 31 | To 31 | To 31 | Ti 31 | Ti 31 | On 31 | Se 31 | On 31 | Ma 31 | 44 | Ma 31 | Le 31 |

2012

| Jan | Feb | Mar | Apr | Maj | Jun | Jul | Aug | Sep | Okt | Nov | Dec |
|-------------------------|----------------|--------------------------|----------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|----------------|------------------|
| So 1 Nyttårsdag On 1 | To 1 | So 1 Palmesøndag Ti 1 | Fr 1 | So 1 | On 1 | So 1 | On 1 | Le 1 | Ma 1 | To 1 | Le 1 |
| Ma 2 1 | Fr 2 | Ma 2 14 | On 2 | Ma 2 27 | Le 2 | Ma 2 | To 2 | So 2 | Ti 2 | Fr 2 | So 2 |
| Ti 3 | Le 3 | Ti 3 | So 3 | Ti 3 | So 3 | Ti 3 | Fr 3 | Ma 3 38 | On 3 | Ma 3 | Ma 3 48 |
| On 4 | So 4 | On 4 | Fr 4 Bedøstidag | Ma 4 23 | On 4 | On 4 | Le 4 | Ti 4 | To 4 | So 4 | Ti 4 |
| To 5 | So 5 | Ma 5 10 | To 5 Skærtorsdag | Le 5 | Ti 5 | To 5 | So 5 | On 5 | Fr 5 | Ma 5 45 | On 5 |
| Fr 6 | Ma 6 6 | Ti 6 | Fr 6 Langfredag | So 6 | On 6 | Fr 6 | Ma 6 32 | To 6 | Le 6 | Ti 6 | To 6 |
| Le 7 | Ti 7 | On 7 | Le 7 | Ma 7 18 | To 7 | Le 7 | Ti 7 | Fr 7 | So 7 | On 7 | Fr 7 |
| So 8 | On 8 | To 8 | So 8 Påskedag | Ti 8 | Fr 8 | So 8 | On 8 | Le 8 | Ma 8 41 | To 8 | Le 8 |
| Ma 9 2 | To 9 | Fr 9 | Ma 9 2-påskedag | On 9 | Le 9 | Ma 9 28 | To 9 | So 9 | Ti 9 | Fr 9 | So 9 |
| Ti 10 | Fr 10 | Le 10 | Ti 10 | So 10 | On 10 | Ti 10 | Fr 10 | Ma 10 37 | On 10 | Le 10 | Ma 10 |
| On 11 | Le 11 | So 11 | On 11 | Ma 11 24 | On 11 | On 11 | Le 11 | Ti 11 | To 11 | So 11 | Ti 11 |
| To 12 | So 12 | Ma 12 11 | To 12 | Ti 12 | To 12 | To 12 | So 12 | On 12 | Fr 12 | Ma 12 46 | On 12 |
| Fr 13 | Ma 13 7 | Ti 13 | Fr 13 | So 13 | On 13 | Fr 13 | Ma 13 33 | To 13 | Le 13 | Ti 13 | To 13 |
| Le 14 | Ti 14 | On 14 | Le 14 | Ma 14 20 | To 14 | Le 14 | Ti 14 | Fr 14 | So 14 | On 14 | Fr 14 |
| So 15 | On 15 | To 15 | So 15 | Ti 15 | Fr 15 | So 15 | On 15 | Le 15 | Ma 15 42 | To 15 | Le 15 |
| Ma 16 3 | To 16 | Fr 16 | Ma 16 16 | On 16 | Le 16 | Ma 16 28 | To 16 | So 16 | Ti 16 | Fr 16 | So 16 |
| Ti 17 | Fr 17 | Le 17 | To 17 17-årsjubilæum | So 17 | Ti 17 | Ti 17 | Fr 17 | Ma 17 38 | On 17 | Le 17 | Ma 17 51 |
| On 18 | Le 18 | So 18 | On 18 | Ma 18 18 | On 18 | On 18 | Le 18 | Ti 18 | To 18 | So 18 | Ti 18 |
| To 19 | So 19 | Ma 19 12 | To 19 | Ti 19 | To 19 | To 19 | So 19 | On 19 | Fr 19 | Ma 19 47 | On 19 |
| Fr 20 | Ma 20 8 | Ti 20 | Fr 20 | So 20 | On 20 | Fr 20 | Ma 20 34 | To 20 | Le 20 | Ti 20 | To 20 |
| Le 21 | Ti 21 | On 21 | Le 21 | Ma 21 21 | To 21 | Le 21 | Ti 21 | Fr 21 | So 21 | On 21 | Fr 21 |
| So 22 | On 22 | To 22 | So 22 | Ti 22 | Fr 22 | So 22 | On 22 | Le 22 | Ma 22 43 | To 22 | Le 22 |
| Ma 23 4 | To 23 | Fr 23 | Ma 23 17 | On 23 | Le 23 | Ma 23 30 | To 23 | So 23 | Ti 23 | Fr 23 | So 23 |
| Ti 24 | Fr 24 | Le 24 | Ti 24 | Ma 24 24 | To 24 | Ti 24 | Fr 24 | Ma 24 38 | On 24 | Ma 24 | Ma 24 52 |
| On 25 | Le 25 | So 25 Sommerstart | On 25 | Fr 25 | Ma 25 26 | On 25 | Le 25 | Ti 25 | To 25 | So 25 | Ti 25 Juledag |
| To 26 | So 26 | Ma 26 13 | To 26 | Le 26 | Ti 26 | To 26 | So 26 | On 26 | Fr 26 | Ma 26 48 | On 26 2. Juledag |
| Fr 27 | Ma 27 9 | Ti 27 | Fr 27 | So 27 Påskedag | On 27 | Fr 27 | Ma 27 35 | To 27 | Le 27 | Ti 27 | To 27 |
| Le 28 | Ti 28 | On 28 | Le 28 | Ma 28 2-påskedag 22 | To 28 | Le 28 | Ti 28 | Fr 28 | So 28 Sommerstart | On 28 | Fr 28 |
| So 29 | On 29 | Fr 29 | So 29 | Ti 29 | Fr 29 | So 29 | On 29 | Le 29 | Ma 29 44 | To 29 | Le 29 |
| Ma 30 5 | Fr 30 | To 30 | Ma 30 18 | On 30 | Le 30 | Ma 30 31 | To 30 | So 30 | Ti 30 | Fr 30 | So 30 |
| Ti 31 | Fr 31 | Le 31 | To 31 | Ti 31 | Fr 31 | Ti 31 | Fr 31 | On 31 | On 31 | Ma 31 1 | Fr 31 |
| 21. arbejdsdag | 21. arbejdsdag | 21. arbejdsdag | 20. arbejdsdag | 21. arbejdsdag | 21. arbejdsdag | 22. arbejdsdag | 21. arbejdsdag | 20. arbejdsdag | 20. arbejdsdag | 22. arbejdsdag | 19. arbejdsdag |

