

Industriens Overenskomst

2007-2010

Industr  
Over

2007-2010

**CO-industri**  
Vester Søgade 12,2  
1790 København V  
Telefon: 3363 8000  
Fax: 3363 8099  
e-mail: co@co-industri.dk  
www.co-industri.dk

**Dansk Industri**  
H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V  
Telefon: 3377 3377  
Fax: 3377 3370  
e-mail: di@di.dk  
www.di.dk



**Almindelig del**  
med bilag

---

**1**  
side 4-237

**Speciel del**  
med bilag

---

**2**  
side 238-255

**Lærlingebestemmelser**  
med bilag

---

**3**  
side 256-287

**Stikordsregister**  
Afsnit 1, 2 og 3

**3**  
side 288-305

**Kalender 2007-2010**

side 306-309

# Indhold

<b>ALMINDELIG DEL .....</b>	<b>9</b>
<b>Kap. I. Samarbejdet .....</b>	<b>10</b>
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant .....	10
§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant .....	14
§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse .....	15
§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver .....	15
§ 5 Møder med ledelsen m.v. ....	18
§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....	20
§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant .....	23
<b>Kap. II. Lokalaftaler .....</b>	<b>24</b>
§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. ....	24
<b>Kap. III. Arbejdstiden .....</b>	<b>27</b>
§ 9 Den normale arbejdstid .....	27
§ 10 Weekendarbejde .....	30
§ 11 Deltidsbeskæftigelse .....	33
§ 12 Flextid .....	35
§ 13 Overarbejde .....	36
§ 14 Forskudt arbejdstid .....	43
§ 15 Skifteholdsarbejde .....	45
§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv .....	50
§ 17 Direktiv om børn og unge .....	50
§ 18 Fridage .....	51
<b>Kap. IV. Ude- og Rejsearbejde .....</b>	<b>53</b>
§ 19 Udearbejde .....	53
§ 20 Rejsearbejde .....	57
§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste .....	59
<b>Kap. V. Lønforhold .....</b>	<b>60</b>
§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser .....	60
§ 23 Supplerende lønsystemer .....	61
§ 24 Akkord .....	62
§ 25 Fritvalgs Lønkonto .....	65

§ 26 Ventetid .....	69
§ 27 Hjemsendelse .....	70
§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling .....	71
<b>Kap. VI. Øvrige bestemmelser.....</b>	<b>73</b>
§ 29 Sygdom/tilskadekomst .....	73
§ 30 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse .....	76
§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne .....	78
§ 32 Deltagelse i begravelser .....	78
§ 33 Forsørgertabsydelse.....	79
§ 34 Pension .....	79
§ 35 Barsel.....	82
§ 36 Uddannelsesfonde .....	84
<b>Kap. VII. Ansættelse og opsigelse .....</b>	<b>86</b>
§ 37 Ansættelsesregler .....	86
§ 38 Opsigelsesregler .....	87
§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord .....	94
<b>Kap. VIII. Betaling for ferie- og søgnehelligdage .....</b>	<b>99</b>
§ 40 Ferie.....	99
§ 41 Søgnehelligdagsbetaling.....	106
<b>Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold.....</b>	<b>111</b>
§ 42 Legitimation for faglærte medarbejdere.....	111
§ 43 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer.....	112
<b>Kap. X. Efter- og videreuddannelse .....</b>	<b>113</b>
§ 44 Uddannelsesplanlægning.....	113
§ 45 Faglig relevant uddannelse.....	114
§ 46 Almen kvalificering.....	114
§ 47 Frihed til anden uddannelse.....	115
§ 48 Industriens Kompetenceudviklingsfond.....	115
<b>Kap. XI. Nyoptagne virksomheder .....</b>	<b>117</b>
§ 49 Nyoptagne virksomheder .....	117
<b>Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.....</b>	<b>122</b>

§ 50 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 122

**Kap. XIII. Overenskomstens varighed .....132**

§ 51 Overenskomstens varighed ..... 132

**Bilag 1 .....133**

Uddrag af lov om arbejdsmiljø ..... 133

**Bilag 2 .....136**

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordeling ..... 136

**Bilag 3 .....145**

Aftale om ferieoverførsel ..... 145

**Bilag 4 .....146**

Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3 ..... 146

**Bilag 5 .....150**

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse ..... 150

Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst ..... 155

**Bilag 6 .....158**

Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang ..... 158

**Bilag 7 .....166**

Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefordøj ..... 166

**Bilag 8 .....169**

Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark ..... 169

**Bilag 9 .....172**

Arbejde i Tyskland ..... 172

**Bilag 10 .....173**

Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv... 173

**Bilag 11 .....179**

Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge .....	179
<b>Bilag 12</b> .....	<b>185</b>
Implementering af forældreorlovsdirektivet .....	185
<b>Bilag 13</b> .....	<b>187</b>
Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier .....	187
<b>Bilag 14</b> .....	<b>199</b>
Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 50 .....	199
<b>Bilag 15</b> .....	<b>200</b>
Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde .....	200
<b>Bilag 16</b> .....	<b>205</b>
Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter .....	205
<b>Bilag 17</b> .....	<b>211</b>
Protokollat - Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007) .....	211
<b>Bilag 18</b> .....	<b>215</b>
EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse .....	215
<b>Bilag 19</b> .....	<b>220</b>
Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 .....	220
<b>Bilag 20</b> .....	<b>226</b>
Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde .....	226
<b>SPECIEL DEL med bilag</b> .....	<b>238</b>
<b>Lærlingebestemmelser</b> .....	<b>256</b>
<b>Stikordsregister</b> .....	<b>288</b>
<b>Kalender 2007-2010</b> .....	<b>306</b>



## Almindelig del

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

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

Organisationerne er enige om, at respekten for overenskomstens overholdelse - fredspligten - er en grundlæggende forudsætning for overenskomstsystemets bevarelse.

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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.

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

**Stk. 4**

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

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

**Stk. 5**

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

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

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med 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 Dansk Industri. 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 Dansk Industri kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

**Stk. 8**

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

Dansk Industri 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.

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i § 50.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse Dansk Industri om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

#### **Stk. 9**

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

#### **Stk. 10**

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

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

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

#### **Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Til notater

---

**§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant**

---

**Stk. 1**

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

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

**Stk. 2**

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

## Til notater

---

**§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse**

---

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

---

**§ 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.

**Til notater****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 henvises i øvrigt til overenskomstens § 50, 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.

### Stk. 8

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

### Stk. 9

1. Hvor forbundene finder baggrund i lov om ligeløn til mænd og kvinder og/eller i kollektiv overenskomst for at rejse en fagretlig sag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

2. Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingsmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

### Stk. 10

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

Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Til notater

---

**§ 5 Møder med ledelsen m.v.**

---

**Stk. 1**

Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på den enkelte virksomhed for at modernisere virksomheden og fremme produktionen.

Hvor samarbejdsudvalg i henhold til den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem hovedorganisationerne - uanset årsag - ikke er oprettet, har ledelsen efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

**Stk. 2**

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen, de i stk. 1 nævnte møder og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.



**Til notater**

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

**Stk. 4**

Hvis der lokalt er truffet aftale med en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant om hel eller delvis aflønning, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

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

---

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

---

**Stk. 1**

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

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

**Stk. 2**

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 38, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.



**Til notater****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 virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 38.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

**Stk. 8**

For

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

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

**Stk. 9**

Ved retsbestemt børnepasningsorlov i henhold til gældende lovgivning bevarer medarbejdervalgte repræsentanter deres tillidsposter.

---

**§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

---

**Til notater****Stk. 1**

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

**Stk. 2**

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

## Kap. II. Lokalaftaler

### § 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

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

#### Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved 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 § 50, stk. 2, pkt. c.







## Kap. III. Arbejdstiden

Til notater

---

### § 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  $\frac{1}{5}$ , 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.

**Til notater**

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 afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og de ved afstemningen tilkendegivne flertalsønsker er CO-industris medlemmer pligtige at rette sig efter.

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

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

*Anm.*

*(indsat ved overenskomstforhandlingerne år 2000)*

*Parterne er enige om, at der ikke ved indsættelsen af teksten i de to første afsnit i denne bestemmelse sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.*

**Stk. 2**

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.



**Til notater****Stk. 3**

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

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

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

*Anm.*

*Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier - se Speciel del, side 240-241.*

---

**§ 10 Weekendarbejde**

---

**Stk.1**

Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde.

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

Weekendarbejdere må ikke have anden lønnet beskæftigelse. Der kan ikke oppebæres supplerende understøttelse. Overtrædelse medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

**Stk. 3**

Weekendarbejde tilrettelægges i en forud aftalt arbejdsplan med et eller flere hold. Af arbejdsplanen skal fremgå, hvilke dage der er arbejdsfri. Den ugentlige arbejdstid er 24 timer, der normalt placeres på lørdage og søndage med 12 timer hver dag.

Overarbejde på hverdage kan undtagelsesvis udføres under forudsætning af lokal enighed herom.

**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 overenskomst-mæssig fridag.

Ovennævnte fridage betales med den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. For søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales beløbet af den enkelte medarbejders søgnehellidagskonto.

**Til notater**

I forbindelse med nedlæggelse af søgnehelligdagskontoen pr. 2. januar 2008, omfattes weekendarbejdere ligeledes af den del af Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 25, som omhandler søgnehelligdagsbetaling.

**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.

Der opspares søgnehelligdagsbetaling jf. § 41, men der udbetales ikke søgnehelligdagsforskuud. ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag.

I forbindelse med nedlæggelse af søgnehelligdagskontoen pr. 2. januar 2008, omfattes weekendarbejdere ligeledes af den del af Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 25, som omhandler søgnehelligdagsbetaling.

**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 ophør på samme tidspunkt i ugen, som weekendarbejdet blev påbegyndt.

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

I tilfælde af medarbejdermangel, ordremangel, kapacitetstilpasnings-problemer m.v. kan de ansatte overgå til normalt skifteholdsarbejde eller daghold.

**Stk. 9**

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

**Stk. 10**

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

*Anm.:*

*Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 38.*

---

**§ 11 Deltidsbeskæftigelse**


---

**Stk. 1**

Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsskæftigelse.

**Stk. 2**

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde), i øvrigt følges bestemmelsen i § 9, stk. 1.



**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 overenskomst-mæssige 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**

De i § 41, stk. 4, anførte forskudsbeløb for søgnehelligdagsbetaling reduceres for de deltidsbeskæftigedes vedkommende i samme forhold, som arbejdstiden er reduceret i forhold til den til enhver tid gældende normale ugentlige arbejdstid.

**Til notater**

Bestemmelsen bortfalder i forbindelse med iværksættelse af Fritvalgs Lønkontoen på virksomheden, jf. § 25.

**Stk. 7**

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

**Stk. 8**

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

**Stk. 9**

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

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

**§ 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.

**Til notater**

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 flexetid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

*Anm.*

*Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier*

*- se Speciel del, side 240-241.*

---

**§ 13 Overarbejde**

---

**Stk. 1**

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

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

**Stk. 2 Varsling af overarbejde**

Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. time pr.:

1.3.2007	kr. 83,30
1.3.2008	kr. 85,75
1.3.2009	kr. 88,35

**Til notater****Stk. 3 Afspadsring**

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

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 afspadsres.

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

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

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

Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 8 timer i 4 på hinanden



*Anm. 1*

*Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening*  
- se *Speciel del*, side 242.

*Anm. 2*

*Konsumfiskeindustriens virksomheder*  
- se *Speciel del*, side 240.

#### **Stk. 4**

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

#### **Stk. 5 Betalingssatser**

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

Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

1.3.2007 kr. 32,65

1.3.2008 kr. 33,65

1.3.2009 kr. 34,65

Tredje og fjerde klokke time efter normal arbejdstid:

1.3.2007 kr. 52,15

1.3.2008 kr. 53,75

1.3.2009 kr. 55,35

**Til notater**

## Til notater

Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2007	kr. 97,55
1.3.2008	kr. 100,45
1.3.2009	kr. 103,50

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00:

1.3.2007	kr. 32,65
1.3.2008	kr. 33,65
1.3.2009	kr. 34,65

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18.00 til kl. 06.00:

1.3.2007	kr. 97,55
1.3.2008	kr. 100,45
1.3.2009	kr. 103,50

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

1.3.2007	kr. 52,15
1.3.2008	kr. 53,75
1.3.2009	kr. 55,35





**Til notater****Stk. 6 Opgørelse af overarbejdstiden**

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spising og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderens utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne. Fri med tilladelse er ikke forsømt tid. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

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

Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid. Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 2 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

---

**§ 14 Forskudt arbejdstid**

---

**Stk. 1 Etablering af forskudt arbejdstid**

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - kl. 18.00. 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:

1.3.2007	kr. 21,05
1.3.2008	kr. 22,00
1.3.2009	kr. 22,95

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00:

1.3.2007	kr. 35,45
1.3.2008	kr. 36,40
1.3.2009	kr. 37,35

**Til notater**

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

1.3.2007	kr. 42,60
1.3.2008	kr. 43,35
1.3.2009	kr. 44,10

**Stk. 3 Varsling til forskudt arbejdstid**

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

**Stk. 4 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid**

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

**Stk. 5 Overarbejde ved forskudt arbejdstid**

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

*Anm.*

*Støberier - se Speciel del, side 242.*

---

## § 15 Skifteholdsarbejde

---

### Stk. 1 Skifteholdsarbejde

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

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

### Stk. 2 Virksomhedens driftstid

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

### Stk. 3 Varsel og varighed

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

**Til notater**

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.  
Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som skifteholdsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

**Stk. 5 Særlige arbejdstidsbestemmelser**

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



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

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgn 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.:

1.3.2007	kr. 32,40
1.3.2008	kr. 33,90
1.3.2009	kr. 35,40

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

1.3.2007	kr. 73,95
1.3.2008	kr. 74,90
1.3.2009	kr. 75,85

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

- b. Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført.  
Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales hverdagstillæg fra dette tidspunkt.

**Stk. 9 Overarbejde**

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

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

- a. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5,a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg pr. time pr.:

1.3.2007	kr. 74,25
----------	-----------

1.3.2008	kr. 75,20
----------	-----------

1.3.2009	kr. 76,15
----------	-----------

Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

- b. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales pr. time et tillæg pr.:

1.3.2007	kr. 21,95
----------	-----------

1.3.2008	kr. 22,90
----------	-----------

1.3.2009	kr. 23,85
----------	-----------

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

- c. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med



**Til notater**

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.

---

**§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv**

---

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

Aftalen er optrykt som bilag 10.

---

**§ 17 Direktiv om børn og unge**

---

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

Aftalen er optrykt som bilag 11.

---

**§ 18 Fridage**

---

**Stk. 1**

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

Betaling for disse dage sker i henhold til bestemmelserne om søgnehelligdagsbetaling, jf. § 41.

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

**Stk. 2**

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.



## 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. præstetret arbejdstime et tillæg på pr.

1.3.2007	kr. 4,20
1.3.2008	kr. 4,35
1.3.2009	kr. 4,50

Såfremt der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i henhold til arbejds miljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder denne betaling.

3. Det i pkt. 2 nævnte udearbejdstillæg medfører ingen ændringer i lokalt aftalte højere udearbejdstillæg.

## Til notater

**Stk. 3 Betaling af vejpenge**

1. Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne.

Godtgørelsen fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler: Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning som passager, ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj.

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 time-lønsarbejde. Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under pkt. 1.

#### Til notater

#### Stk. 4 Bortfald af udearbejdsstillæg og vejpenge

1. Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.
2. Betaling af vejpenge bortfalder ved overflytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.  
Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder. Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned jf. reglerne i stk. 3.

#### *Anm.*

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

## Til notater

3. Når arbejdsforholdene giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i h. t. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne. Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål at kunne antage vedkommende et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.
4. For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranleder 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 betalings bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

---

**§ 20 Rejsearbejde**


---

**Til notater**


---

**Stk. 1 Definition af rejsearbejde**

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

**Stk. 2 Betaling for rejsearbejde**

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

**Stk. 3 Betaling for rejsetid**

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



**Til notater****Stk. 4 Betaling for udgifter til befording, kost og logi**

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

**Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet**

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

Denne bestemmelse supplerer § 37, stk. 1-5 og anmærkningen.

Ved befording forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport.

*Anm.*

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

## Til notater

---

**§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste**

---

**Stk. 1**

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

**Stk. 2**

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

**Stk. 3**

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

## Kap. V. Lønforhold

Anvendelse af tidløn eller produktivetsfremmende 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 2007	
for voksne medarbejdere	kr. 98,15
for medarbejdere under 18 år	kr. 56,50

Pr. 1. marts 2008	
for voksne medarbejdere	kr. 100,65
for medarbejdere under 18 år	kr. 57,95

Pr. 1. marts 2009	
for voksne medarbejdere	kr. 103,15
for medarbejdere under 18 år	kr. 59,40

#### Stk. 2

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

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



**Til notater**

**Stk. 3**

Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

**Stk. 4**

Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8, medmindre andet aftales.

Individuelle aftaler kan opsiges med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

**Stk. 5**

Ved bortfald af det supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter § 22 samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.

---

**§ 24 Akkord**

---

**Stk. 1**

- a. Akkord kan aftales gennem fri forhandling og/eller lokalaftale.
- b. Betaling for akkord kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.
- c. Eksisterende lokale aftaler for fastsat arbejde, som ikke kan opsiges eller ophøre, før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af pkt. b.

**Stk. 2**

- a. Hvor akkord fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren og den eller de medarbejdere, akkorden tilbydes.



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

\_\_\_\_\_ For deltagelse i interne informations- og instruk-  
\_\_\_\_\_ tionsmøder i arbejdstiden betales medarbejdere,  
\_\_\_\_\_ der afbrydes i akkordarbejde, med den gennem-  
\_\_\_\_\_ snitlige akkord- og timelønsfortjeneste i det fore-  
\_\_\_\_\_ gående kvartal for den medarbejdergruppe, ved-  
\_\_\_\_\_ kommende 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  
\_\_\_\_\_ af førstnævnte medarbejders indsats, bør der, hvis  
\_\_\_\_\_ muligt, forud for arbejdets begyndelse aftales en  
\_\_\_\_\_ særakkord med vedkommende for denne del af  
\_\_\_\_\_ arbejdet.

\_\_\_\_\_ Såfremt dette ikke er muligt, aftales et passende  
\_\_\_\_\_ tillæg til timelønnen med den pågældende med-  
\_\_\_\_\_ arbejder.

**Stk. 8**

\_\_\_\_\_ Ved akkordens afslutning afleverer medarbejde-  
\_\_\_\_\_ ren sin akkordseddel for godkendelse af arbejdet.

\_\_\_\_\_ Når arbejdet er godkendt, opgøres den eventuelle  
\_\_\_\_\_ forskel så vidt muligt til den førstkommande løn-  
\_\_\_\_\_ ningsdag, dog senest 4 uger efter arbejdets god-  
\_\_\_\_\_ kendelse.

**Stk. 9**

\_\_\_\_\_ Overskud ved fællesakkord fordeles på grundlag  
\_\_\_\_\_ af den enkelte medarbejders timeløn og anvendte  
\_\_\_\_\_ timer, medmindre andet er aftalt.





**Til notater**

- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 18, stk. 2 e. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter stk. 2 a.

**Stk 3**

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehellidage, henlægges opsparingen på 4,0 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen til erstatning for den nuværende søgnehellidagsbetaling jf. § 41.

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

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

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18, stk. 1, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

**Til notater**

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension:

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

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 pensionsselskabet 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,

**Til notater**

således at saldoen tillægges feriepengene (samme model som SH-saldo, jf. § 41 stk. 10 og 11).

**Stk. 8**

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

**Stk. 9 Overgangsordning**

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008. De nuværende regler for søgneheligdagsbetaling (§ 41) bortfalder, når kontoen sættes i drift, dog senest nævnte dato.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. stk. 2 a. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. stk. 2 b.

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

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

- Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefridag beregnet fra 1. maj 2007, jf. stk. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter stk. 2 b for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).
- SH-saldoen overføres til Fritvalgs Lønkontoen, jf. stk. 3.

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. stk. 1, 2 a og 3. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne. Indtil da afregnes SH-forskud efter hidtidige regler.

---

## § 26 Ventetid

---

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

Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

- ved akkordarbejde med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det foregående kvartal, og
- ved timelønsarbejde fortsat med sin sædvanlige timeløn.

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

---

**§ 27 Hjemsendelse**

---

**Forgæves fremmøde**

Når en medarbejder møder på arbejde og af en vedkommende utilregnelig grund hjemsendes uden at komme i arbejde, modtager vedkommende som betaling for det forgæves fremmøde 4 timers betaling som for normalt timelønsarbejde.

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

*Anm.*

*Virksomheder inden for fiskeindustri og fjerkræslagterier*

*- se Speciel del, side 240-241.*

**Til notater****Vejrlig**

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

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

**§ 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.

**Til notater****Stk. 4**

Falder lønningsdagen på en søgnehelligdag, udbetales lønnen to dage før.

Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud to dage før søgnehelligdagen og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

**Stk. 5**

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

**Stk. 6**

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

**Stk. 7**

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

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

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

## Kap. VI. Øvrige bestemmelser

Til notater

---

### § 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 76.

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.



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

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se side 76.

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen forstås også en erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde på den pågældende virksomhed.

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren, i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusiv gen-tillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpen-gerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de plig-ter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har ud-betalt 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 ugent-lig arbejdstid på 37 timer.

**Til notater****Stk. 3**

Ved sygdom, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, ydes for de manglende timer den pågældende dag en betaling svarende til det indtægtstab, vedkommende har lidt. Se side 76.

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

**Stk. 4**

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående 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.

**Til notater****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. organisationsudvalgsmøde-referat af 30. maj 1994. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres - f.eks. ved enkeltmandsakkorder - kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal. Gennemsnitsfortjeneste = gennemsnitsfortjeneste af akkord og timeløn tilsammen tillagt systematisk forekommende genetillæg.*

---

**§ 30 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse**

---

**Stk. 1**

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

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



**Til notater**

*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**

---

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**

---

Til notater

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.

**Stk. 2**

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

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

**Til notater**

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

Medarbejderen dokumenterer tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

**Stk. 3**

Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. juli 2006	7,2 pct.	3,6 pct.	10,8 pct.
1. juli 2008	7,4 pct.	3,7 pct.	11,1 pct.
1. juli 2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

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

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

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

## Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
1. juli 2007	5,00/780,00	2,50/390,00	7,50/1.170,00
1. juli 2008	5,20/820,00	2,60/410,00	7,80/1.230,00
1. juli 2009	5,50/890,00	2,75/445,00	8,25/1.335,00

## Til notater

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

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

**Stk. 4**

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

**Stk. 5**

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.



**Til notater**

*Anm.*

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

**Stk. 6**

For virksomheder, der nyoptages i Dansk Industri, henvises til § 49, 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****Stk. 3**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Til notater**

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 barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

*Anm.*

*Under de 14 ugers barselorlov 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 barselordning i industrien af 20. februar 1995.

---

**§ 36 Uddannelsesfonde**

---

**Stk. 1.**

Til DA-LO uddannelsesfonden betaler arbejdsgiveren 28,5 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Pr. 1. januar 2008 forhøjes beløbet til 31 øre pr. time.

**Stk. 2.**

Til Industriens Uddannelsesfond indbetaler arbejdsgiveren 10 øre pr. time.

Industriens Uddannelsesfond ændrer navn til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, og



## 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.

**Til notater****Stk. 4**

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

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

**Stk. 5**

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

*Anm. til ansættelsesregler*

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

**§ 38 Opsigelsesregler****Stk. 1 Varsler**

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive no-

## Til notater

get varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - læretid tæller med - gælder følgende varsler:

- a. Fra arbejdsgiverside:  
 Efter 6 mdrs. beskæftigelse 14 dage  
 Efter 9 mdrs. beskæftigelse 21 dage  
 Efter 2 års beskæftigelse 28 dage  
 Efter 3 års beskæftigelse 56 dage  
 Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:  
 Efter 9 års beskæftigelse 90 dage  
 Efter 12 års beskæftigelse 120 dage

- b. Fra medarbejderside:  
 Efter 6 mdrs. beskæftigelse 7 dage  
 Efter 3 års beskæftigelse 14 dage  
 Efter 6 års beskæftigelse 21 dage  
 Efter 9 års beskæftigelse 28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de under a) og b) anførte opsigelsesvarsler.

Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før varslet skal begynde at løbe.

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





## Til notater

er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af bilag 6.

Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.
3. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.
4. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidage 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, materiale-mangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

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

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

#### Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

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

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Til notater

**Stk. 5 Erstatning for manglende varsel**

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejder utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.
3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke 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 arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er

Til notater

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Til notater**

berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

**Stk. 9**

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

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

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

---

**§ 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.



## Til notater

**Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden**

1. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortabes eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder.

Dog udbetales den pågældende pr. præsteret arbejdstime i akkord:

1.3.2007	kr. 31,05
1.3.2008	kr. 32,00
1.3.2009	kr. 32,95

2. Når en medarbejder, der står i enkeltakkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

*Anm.*

*Anvendelse af lønningsperioder på 2 uger eller mere medfører ikke, at en medarbejder, der i henhold til stk. 4, punkt 1, mister tilgodehavende løn, kan miste et sådant tilgodehavende, såfremt det i tilfælde af, at lønnen var blevet udbetalt ugevis, ville være kommet til udbetaling på den foran liggende ugentlige normale lønudbetalingsdag.*

## II. Fælles-akkord

### Stk. 5 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund

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

### Stk. 6 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund

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

### Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden

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

Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Til notater**

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. Betaling for ferie- og sønehelligdage

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 angives 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 op-tjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.
- c. Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

#### Stk. 2 Ferie i hele uger

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

**Til notater****Stk. 3 Udbetaling**

- \_\_\_\_\_ a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde  
\_\_\_\_\_ udbetales 1 måned før ferien holdes.
- \_\_\_\_\_ b. Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a  
\_\_\_\_\_ conto udbetaling af feriegodtgørelse i tilfæl-  
\_\_\_\_\_ de af planlagt ferierejse og lign., som betin-  
\_\_\_\_\_ ger betalinger af depositum.
- \_\_\_\_\_ c. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere  
\_\_\_\_\_ med løn under ferie, kan udbetales, før feri-  
\_\_\_\_\_ en holdes. I så fald kan det kræves modreg-  
\_\_\_\_\_ net ved fratræden i det omfang, der er udbe-  
\_\_\_\_\_ talt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

**Stk. 4 Beregningsgrundlag**

- \_\_\_\_\_ a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort  
\_\_\_\_\_ fra søgnehelligdagsbetaling og sådanne til-  
\_\_\_\_\_ læg 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 løn-  
\_\_\_\_\_ nen på grundlag af medarbejderens indtje-  
\_\_\_\_\_ ning i det sidste kvartal før fraværet.
- \_\_\_\_\_ c. Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejds-  
\_\_\_\_\_ giveren betaler fuld løn, beregnes af den  
\_\_\_\_\_ samlede udbetalte løn, jf. § 29.
- \_\_\_\_\_ d. Ferielovens § 25 har bestemmelser om syge-  
\_\_\_\_\_ feriegodtgørelse 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.

**Til notater****Stk. 5 Overførsel af ferie**

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

**Til notater**

- f. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- g. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

**Stk. 6 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning**

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

**Stk. 7 Brudte feriedage**

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

**Stk. 8 Brudte måneder**

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

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

### Stk. 9 Feriekortordningen

- a. En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.
- b. Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt ferie kort, 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 ferie kort (restferie kort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

- 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.
- 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 Ferie-Konto.
- h. Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer her til. 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 ferieordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under Dansk Industri. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte Ferie-Konto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted, efter at der i hvert enkelt tilfælde er sket meddelelse herom til CO-industri.

### **Stk. 10 Garantiordningen**

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

### **Stk. 11 Tvister om ferie**

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

### **Stk. 12 Lokale ordninger**

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Til notater

---

**§ 41 Søgnehelligdagsbetaling**

---

**Stk. 1**

1. Med det formål at yde medarbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 4 pct. af den ferieberettigede løn. I det nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.
2. Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter § 40, stk. 4, jf. § 29, stk. 1.

**Stk. 2**

Det i henhold til stk. 1 for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år ved årets udgang. Organisationerne er enige om, at opgørelsen, hvor det er praktisk, kan finde sted ved udgangen af den lønningsperiode, hvis afslutningsdato ligger nærmest den 31. december.

**Stk. 3**

Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, 1. maj, 5. juni og 24. december, og dels i form af en restbetaling sammen med feriebetalingen i forbindelse med ferien i det følgende ferieår.

Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgnehelligdagskontoen for det foregående kalenderår.



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

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

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

**Stk. 8**

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

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

**Stk. 9**

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





## Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

Til notater

### § 42 Legitimation for faglærte medarbejdere

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

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

#### Anm.

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

**Til notater****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.

---

**§ 43 Formændenes forhold over for arbejderorganisationer**

---

**Stk. 1**

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

**Stk. 2**

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

## Kap. X. Efter- og videreuddannelse

Til notater

### § 44 Uddannelsesplanlægning

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens med- arbejdere. 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 uddan- nelsesudvalg i virksomheden. Opgaver, der be- handles i uddannelsesudvalget, er bl.a.:

- analyser af virksomhedens kvalifikationsbe- hov
- beskrivelse af job og jobkrav - udarbejdelse af uddannelsesplaner - planlægning af uddan- nelsesaktiviteter samt forslag til deres gen- nemførelse.

#### Stk. 4

Det anbefales at anvende analyseværktøjet SUM eller andre egnede værktøjer i uddannelsesplan- lægningen (SUM = Strategisk Udvikling af Med- arbejdere).



**Til notater**

**Stk. 5**

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

---

**§ 45 Faglig relevant uddannelse**

---

**Stk. 1**

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 44 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 § 48 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b. for virksomheden.

---

**§ 46 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

---

## § 47 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.

---

## § 48 Industriens Kompetenceudviklingsfond

---

### Stk. 1

Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

**Til notater**

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 § 45, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

**Stk. 3**

Virksomheder, som

- a. har uddannelsesudvalg
- b. har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst,

kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

## Kap. XI. Nyoptagne virksomheder

Til notater

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

### § 49 Nyoptagne virksomheder

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

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

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

#### Stk. 3

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

#### Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri ingen overenskomst eller lokalaftale har

**Til notater**

med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

**Stk. 5**

Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Industri og CO-industri efter begæring fra Dansk Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 4, litra a) og c) –k).

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

### Stk. 6

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

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

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

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

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

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

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

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

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

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

Ordnningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Industri og CO-industri efter begæring fra Dansk Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

*Anm.*

*For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 38, stk. 9.*

**Til notater**



Til notater

## **Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmel- ser af faglig karakter**

---

### **§ 50 Regler for behandling af uoverensstem- melser 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 forlange 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.
- 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 Dansk Industri. 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.

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Til notater

- 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, kutymer 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.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.  
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**

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

**Stk. 4 Faglig voldgift**

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
- Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- g. 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, 10 arbejdsdage før retsmødet.
- Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Til notater**


---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

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

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

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

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

- h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

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

**Stk. 5 Forhandlingsmøde**

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

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

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

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Til notater

**Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde**

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomtparterne.

- b. Såfremt en af overenskomtparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

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

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

*Anm.*

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

**Stk. 7 Arbejdsuro**

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



Til notater

## Kap. XIII. Overenskomstens varighed

---

### § 51 Overenskomstens varighed

---

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2007 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 2010.

# Bilag 1

Til notater

---

## 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.

**Til notater**

**§ 51**

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

**Stk. 2.**

Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

**Stk. 3.**

Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

**§ 52**

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

**Til notater****§ 53**

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

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

**§ 56**

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

## Bilag 2

---

### Retningslinjer for etablering af arbejdsfor- deling

---

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.





## Til notater

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 ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.  
Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning /1 uges arbejde, hvorimod fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt. Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med en uges ledighed/en uges fri, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.
4. Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved weekendarbejde, forskudtid og skiftehold. Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.  
Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. § 10, stk. 4.

**Til notater**

Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.

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.

**Til notater**

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 iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. Ved indberetning skal skemaet på side 143 anvendes.
9. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse.  
Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.  
Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden.  
Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

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

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

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004 og 1. marts 2007.

*Anm. 1*

*For fjerkræslagterier og fiskeindustrien - se Special del side 240-241.*

### **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.

**Til notater**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Til notater

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 144 skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de fremkommer til Dansk Industri og de respektive forbund i læsbar form.  
Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til Dansk Industri og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelings ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.
6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.
7. Det indskræpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

# ARBEJDSFORDELING

**Virksomhed:** \_\_\_\_\_

Med virkning fra uge \_\_\_\_200\_ til og med uge \_\_\_\_200\_ i alt \_\_\_\_\_

(antal) uger etableres der arbejdsfordeling for \_\_\_\_\_

(antal) medarbejdere jf. vedlagte navneliste inden for

Hele virksomheden \_\_\_\_\_

En virksomhedsafdeling      Hvilken: \_\_\_\_\_

Et produktionsområde      Hvilket: \_\_\_\_\_

Sæt X

2 dages ledighed pr. uge

3 dages ledighed pr. uge

1 uges ledighed/1 uges arbejde

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

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

\_\_\_\_\_  
For virksomheden:

\_\_\_\_\_  
For medarbejderne:

(Jf. vejledningen skal der udarbejdes skema forbundsvis).

**NAVNELISTE VEDRØRENDE ARBEJDSFORDELING**

Virksomhed \_\_\_\_\_

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

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

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

# Bilag 3

## Aftale om ferieoverførsel

i henhold til Industriens Overenskomster



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

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

### 1. Overført ferie

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

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

### 2. Aftaler om afvikling

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

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

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

Fra og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ til og med den \_\_\_\_ / \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

2.3  Anden eller supplerende aftale:

### 3. Øvrige bestemmelser

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

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

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

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

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

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift



# Bilag 4

## Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3

### Ansættelsesaftale

for ansættelse omfattet af  
Industriens Overenskomst



#### 1. Parter

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

ansætter herved

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

#### 2. Jobkategori

Jobkategori/Stillingbetegnelse (se vejledningens pkt. 2.1.)

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

#### 3. Tiltrædelsesdato

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

#### 4. Arbejdssted

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

#### 5. Arbejdstid

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

side 1/3



## 6. Løn og andre løndelev

Personlig timeløn udgør kr.:

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

Lønnen udbetales bagud:

- Hver 14. dag
- Andet - lønperioden angives:

## 7. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og Industriens Overenskomst.

## 8. Pension

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

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

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

- Medarbejderen er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsens start
- Medarbejderen er fyldt 20 år og anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de seneste 2 år 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 vejlednings pkt. 2.7.

## 9. Opsigelse

Der henvises til bestemmelserne i Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsel.

## 10. Overenskomst

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

## 11. Øvrige forhold

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

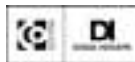
Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_

Medarbejderens underskrift



### Baggrund

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

Bestemmelserne om ansættelsesaf-taler findes i Industriens Overenskomst § 36 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. Ansættelsesaf-talen skal udleveres til medarbejderen senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

#### 1.2 Skal ansættelsesaf-talen anvendes?

DI/CO-industris ansættelsesaftale kan anvendes for medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst, og organisationerne anbefaler, at af-talen benyttes. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesaf-talen 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 oplysninger om ændringen vil f. eks. være tilstrækkeligt.

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

### 2. Ansættelsesaf-talens bestemmelser

Til de enkelte bestemmelser i ansættelsesaf-talen skal knyttes følgende bemærkninger:

#### 2.1 Jobkategori/Stillingsbetegnelse

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

Det er væsentligt, at betegnelsen bredt dækker medarbejderen arbejdsområde.

#### 2.2 Arbejdsstedet

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

Hvis medarbejderen hovedsageligt skal udføre ude- og rejsearbejde (f. eks. som 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 §37, stk. 4, nr. 2 i Industriens Overenskomst om gensættelse af kortere varighed.

#### 2.4 Opgavebegrænset ansættelse

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

#### 2.5 Løn

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

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

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

#### 2.6 Lønperioden

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

#### 2.7 Pensionsbidrag

Medarbejderen er efter 9 måneders anciennitet omfattet af Industriens Pension fra det fyldte 20. år. Medarbejdere, der på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkeds-pension, har dog ret til pensionsordning 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 før ansættelsen under en overenskomst, der giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension. Var medarbejderen i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af anden arbejdsmarkeds-pensionsordning, og ønsker medarbejderen disse midler overført til Industriens Pension, kan medarbejderen indsende kopi af ansættelsesaf-talen til Industriens Pensionsforsikring A/S, Nørre Farimagsgade 3, 1364 København K.

Herefter vil medarbejderen blive kontak-tet af Industriens Pension.

#### 2.8 Uenighed

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

#### 2.9 Udstationering

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

### 3. Andre ansættelsesaf-taler

DI og CO-industri har ligeledes udarbejdet en aftale om ansættelse på funktionærlignende 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 efter 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 § 37, 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







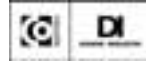




# Aftale om funktionærlignende ansættelse for ansættelse omfattet af Industriens Overenskomst

## 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/Stillingsbetegnelse:
----------------------------------

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

### 3. Tiltrædelsesdato

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

### 4. Arbejdssted

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

### 5. Arbejdstid

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

side 1/3

**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.

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

Overarbejdsbetaling, forskudttillæg, 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 produktivtstøttende lønssystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i Industriens Overenskomst eller lokalaftaler. Dog gælder Industriens Overenskomst § 13, stk. 1, 2. afsnit og stk. 3 ikke ved overarbejde i forbindelse med arbejde, den pågældende normalt udfører. Tillidsmanden har påtaleret ved misbrug.

**7. Ferie**

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

**8. 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 i øvrigt 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: \_\_\_\_\_

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

**120-dags-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 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, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.

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

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

§ 17 (om bekræftelse på ansættelsen)

§ 17a (om tantieme og gratiale)

**11. Overenskomst**

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

Funktionærlovens § 8 kan ikke fraviges ved aftale mellem parterne.



**12. Øvrige forhold**

Large empty rectangular box for notes or additional information.

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

\_\_\_\_\_  
For virksomheden

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

## Bilag 6

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

Nærværende regelsæt træder i kraft 1. januar 1996.

#### Anvendelsesområde

##### § 1.

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

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
2. Mindst 10 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.



**Til notater**

**§ 2.**

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

**§ 3.**

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

**Stk. 2.**

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

**§ 4.**

Bekendtgørelse nr. 969 af 21. september 2006 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af 1. juni 1994.

**Pligt til forhandling m.v.**

**§ 5.**

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





## Til notater

**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 hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

**Stk. 3.**

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

**Stk. 4.**

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



**Til notater****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 vænetræsko i henhold til listens punkt I.

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

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

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

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



**Til notater**

**Stk. 7**

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

Listepriser pr. 1. marts 2007:

I	kr.	345,00
II	kr.	555,00
III	kr.	660,00

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 2007.

## Bilag 8

Til notater

---

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

---

#### Afsnit A

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

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



## Til notater

- \_\_\_\_\_ 5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning. Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DI eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles DI.
- \_\_\_\_\_ 6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DI, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

**Afsnit B**

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

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

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

København, den 22. marts 1998

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bilag 9

---

### Arbejde i Tyskland

---

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

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

**Til notater****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.

**2.6 Skifteholdsarbejder**

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

**3. Daglig hviletid**

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

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode. Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn. Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

**4. Pauser**

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

**5. Ugentlig hviletid**

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

**Til notater**

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn. Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn. Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

**6. Maksimal ugentlig arbejdstid**

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

**7. Ferie**

Er dækket af den eksisterende ferielov og Industriens Overenskomst.

**8. Natarbejdets varighed**

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

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

**9. Helbreds kontrol**

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

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

### 10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

### 11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

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

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

### 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:

#### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Til notater**

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

---

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

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

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

### Art. 1. Formål

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

### Art. 2. Anvendelsesområde

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

### Art. 3. Definitioner

- a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.
- b. Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.

**Til notater**

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

**Art. 4. Forbud mod børnearbejde**

- Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.
- Stk. 2b Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlingeuddannelse eller praktikordning.
- Stk. 2c Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

**Art. 5. Kulturelle og lignende aktiviteter**

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

## Til notater

**Art. 6. Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser**

- Stk. 1 Implementeres via lovgivning.
- Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred. Dette uanset arbejdstidens placering. Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

**Art. 7. Unges sårbarhed - arbejdsforbud**

- Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.
- Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

**Art. 8. Arbejdstid**

- Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.
- Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til 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.

**Til notater**

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

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

\_\_\_\_\_ **Art. 9. Natarbejde**

\_\_\_\_\_ Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.  
\_\_\_\_\_

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

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

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

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

\_\_\_\_\_ Implementeres via lovgivning.  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Til notater****Art. 12. Pauser**

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

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

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

**Art. 14. Foranstaltninger**

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

**Art. 15. Tilpasning af bilaget**

Implementeres via lovgivning.

**Art. 16. Opretholdelse af beskyttelsesniveauet**

Implementeres via lovgivning.

**Til notater**

**Art. 17. Afsluttende bestemmelser**

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

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri  
Gerhard Albrechtsen  
Hans Skov Christensen

For CO-industri  
Max Bæhring  
Willy Strube

## Bilag 12

### Til notater

#### **Implementering af forældreorlovsdirektivet**

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

#### **§ 1 Forældreorlov**

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

#### **§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure**

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

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

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

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



**Til notater**

**§ 4 Ikrafttræden**

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

København, den 22. marts 1998

## Bilag 13

Til notater

---

### Retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier

---

#### Aftale mellem Dansk Industri og CO-industri. Maj 1960. Revideret april 1965 og februar 1993

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

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

#### Stk. 1. Formålet med arbejdsstudier

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

**Til notater**

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

**Stk. 2. Indførelse af arbejdsstudier på virksomheden**

Forinden arbejdsstudier tages i anvendelse på en virksomhed, skal spørgsmålet drøftes mellem parterne, eventuelt i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Opnås der på grundlag af disse drøftelser i princippet enighed om at arbejde videre med sagen, nedsættes der et snævert, selvstændigt arbejdende arbejdsstudieudvalg, bestående af repræsentanter for ledelse og for medarbejderne.

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

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

**Stk. 3. Arbejdsstudieudvalget**

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

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

For de af medarbejdernes faste repræsentanter i udvalget, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, gælder samme opsigelsesregler som for samarbejdsudvalgsmedlemmer, jf. Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 – afsnit 4. Dette forlængede 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 tillidsrepræsentantomøder, jf. overenskomsten med den undtagelse, at hvor det drejer sig om deltagelse i de i stk. 4 anførte regelmæssige arbejdsstudieudvalgsmøder, udbetales der honorar af samme størrelse som den til enhver tid jf. Samarbejdsaftalen gældende sats - også i de tilfælde, hvor hele mødet måtte finde sted i arbejdstiden.

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

#### **Stk. 4. Arbejdsstudieudvalgets opgaver**

Arbejdsstudieudvalgets opgaver er:

- at tilpasse nærværende retningslinjer til de lokale forhold.
- at foranledige, at udvalgets egne medlemmer og eventuelt andre får en hensigtsmæssig uddannelse, således at arbejdet med arbejdsstudiernes gennemførelse på virksomheden forløber bedst muligt.

#### **Til notater**

**Til notater**

- \_\_\_\_\_ 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 den-  
\_\_\_\_\_ ne til stadighed bliver foretaget så korrekt  
\_\_\_\_\_ som muligt.
- \_\_\_\_\_ at planlægge samarbejdet om arbejdsstudiernes  
\_\_\_\_\_ anvendelse samt gennem afholdelse af regel-  
\_\_\_\_\_ mæssige møder - normalt 1 gang om måne-  
\_\_\_\_\_ den - at behandle og søge løst de tvivls-  
\_\_\_\_\_ spørgsmål, der måtte opstå i forbindelse med  
\_\_\_\_\_ arbejdsstudiernes anvendelse på virksomhe-  
\_\_\_\_\_ den.

**Stk. 5. Procedureregler**

\_\_\_\_\_ Dersom der i arbejdsstudieudvalget opstår  
\_\_\_\_\_ spørgsmål, hvorom enighed ikke kan opnås, kan  
\_\_\_\_\_ hver af parterne begære sådanne spørgsmål be-  
\_\_\_\_\_ handlet under medvirken af en repræsentant for  
\_\_\_\_\_ CO-industri og en repræsentant for Dansk Indu-  
\_\_\_\_\_ stri.

\_\_\_\_\_ Dersom der heller ikke under en sådan behand-  
\_\_\_\_\_ ling opnås enighed, kan sagen indbringes for or-  
\_\_\_\_\_ ganisationerne til eventuel fagretlig behandling.

**Stk. 6. Definition af arbejdsstudier og frem-  
gangsmåden ved studierne gennemførelse**

\_\_\_\_\_ Ved arbejdsstudier forstås følgende:

- \_\_\_\_\_ 1. Metodestudier
- \_\_\_\_\_ 2. Tillægstidsstudier
- \_\_\_\_\_ 3. Operationstidsstudier

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

**Til notater**

ad 1. Metodestudier har til formål at fastlægge den mest hensigtsmæssige måde at udføre arbejdet på. Studierne omfatter under søgelser af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, materialer, kvalitetskrav, transport- og arbejdsforhold samt selve arbejdsprocessen.

Den arbejdsstudietekniker, som foretager metodestudierne, skal konferere og tilstræbe samarbejde med de arbejdsledere og medarbejdere, hvis arbejdsområde berøres af studierne.

Arbejdslederne og medarbejderne bør herunder fremkomme med de forslag til ændringer i arbejdsgangen, som de i kraft af deres praktiske erfaring mener kan forbedre metoden og derigennem lette arbejdet.

ad 2. Tillægstidsstudier foretages for at finde den tid, som ud over den direkte operationstid medgår til arbejdets udførelse. Kvaliteten af de under studierne udførte emner skal godkendes, før den fundne tid kan lægges til grund ved fastsættelse af normaltiden.

Tillægstider opdeles i:

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

ad A. Driftsteknisk tillægstid er den tid, der ud over operationstiden er nødvendig til arbejdets udførelse på grund af forhold, som normalt ikke kan påvirkes af medarbejderen. Denne tid kan være afhængig af arbejdsplads, maskine(r), værktøj, værktøj,

## Til notater

stedsorganisation o.l. Tillægstiden fremkommer som et resultat af langtids- eller frekvensstudier, der er accepteret af arbejdsstudieudvalget. Tillægstiden beregnes som et procenttillæg af operationstiden og kan eventuelt fastsættes særskilt for den enkelte maskine, arbejdsplads eller afdeling. De forhold, der er bestemmende for beregningen af tillægstiden, bør nøje beskrives.

ad B. Personlig tillægstid er den tid, som medarbejderen under de givne forhold må have til rådighed til opfyldelse af rent personlige behov. Denne tid, der fastsættes ved forhandling, udtrykkes som et procenttillæg, beregnet af summen af operationstiden og den driftstekniske tillægstid.

ad C. Speciel tillægstid ud over de forannævnte kan være berettiget. Eksempelvis kan særligt fysisk eller psykisk krævende arbejde begrunde et træthedstillæg, fastsat som en procentdel af den operationstid + driftsteknisk tillægstid, hvorunder disse særlige forhold gør sig gældende. Tillægget fastsættes på grundlag af de lokale forhold efter nærmere drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

- ad 3. Operationstidsstudier udføres for at finde frem til den tid, som en medarbejder med normalydelse vil anvende på den givne arbejdsoperation. Under operationstidsstudiet bliver operatørens arbejdstakt vurderet, og på basis heraf reguleres den målte tid op eller ned under hensyn til normalydelse.

Normalydelsen er den arbejdspræstation, der udføres af en ved det pågældende arbejde øvet medarbejder, som er fortrolig med værktøj, arbejdsmaskiner og metoder, og som arbejder i normal arbejdstakt. Til fastsættelse af normalydelsen bør anvendes det til rådighed værende og af organisationerne anbefalede arbejdstaktvurderingsmateriale suppleret med lokale erfaringer.

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

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

### Til notater

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**Til notater****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 aflønningsformen i hvert enkelt tilfælde op til drøftelse i arbejdsstudieudvalget.

**Stk. 8. Normaltid**

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

Såfremt operatøren ikke mener at kunne godkende en normaltid, som er fastsat ved anvendelse af en af de ovenfor nævnte metoder, behandles spørgsmålet i arbejdsstudieudvalget, der eventuelt kan forlange et kontrolstudium foretaget på den pågældende arbejdsproces.



**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 time-  
\_\_\_\_\_ faktoren afvigende akkordfortjeneste, når denne  
\_\_\_\_\_ afvigelse skyldes ændret arbejdsindsats, rutine  
\_\_\_\_\_ eller dygtighed.

\_\_\_\_\_ d.

\_\_\_\_\_ Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræf-  
\_\_\_\_\_ fer forhold, som bevirker afvigelse fra det gæl-  
\_\_\_\_\_ dende 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 medarbejde-  
\_\_\_\_\_ ren efter denne, indtil uoverensstemmelsen har  
\_\_\_\_\_ været behandlet i henhold til de i organisationer-  
\_\_\_\_\_ nes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier an-  
\_\_\_\_\_ givne procedureregler. Når det endelige resultat  
\_\_\_\_\_ foreligger, reguleres betalingen med tilbagevir-  
\_\_\_\_\_ kende kraft i enten op- eller nedadgående retning  
\_\_\_\_\_ for den pågældende medarbejder.

**Stk. 10. Aflønning under arbejdsstudier**

\_\_\_\_\_ a.

\_\_\_\_\_ Hvor operationstidsstudier udføres med akkord-  
\_\_\_\_\_ fastsættelse for øje, aflønnes medarbejderen un-  
\_\_\_\_\_ der studiet og i perioden indtil normaltiden  
\_\_\_\_\_ forelægges med den gennemsnitlige akkordfor-  
\_\_\_\_\_ tjeneste i det forudgående kvartal for den medar-  
\_\_\_\_\_ bejdergruppe i virksomheden, vedkommende



## Til notater

c.

De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til overenskomstens § 9 frigør sig fra disse ved opsigelse.

**Stk. 12. Almindelige bestemmelser**

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

Organisationerne er enige om, at anvendelse af arbejdsstudier efter nærværende retningslinjer ikke tilsigter forringelser i medarbejdernes ansættelsesmæssige eller fortjenstmæssige vilkår. I denne forbindelse henvises til Samarbejdsaftalens til enhver tid gældende bestemmelser om informationspligt ved større ændringer og omlægninger af virksomhedens drift.

Disse retningslinjer, der træder i kraft den 1. juli 1993, kan af hver af de underskrivende organisationer opsiges med seks måneders varsel til en 1. juli.

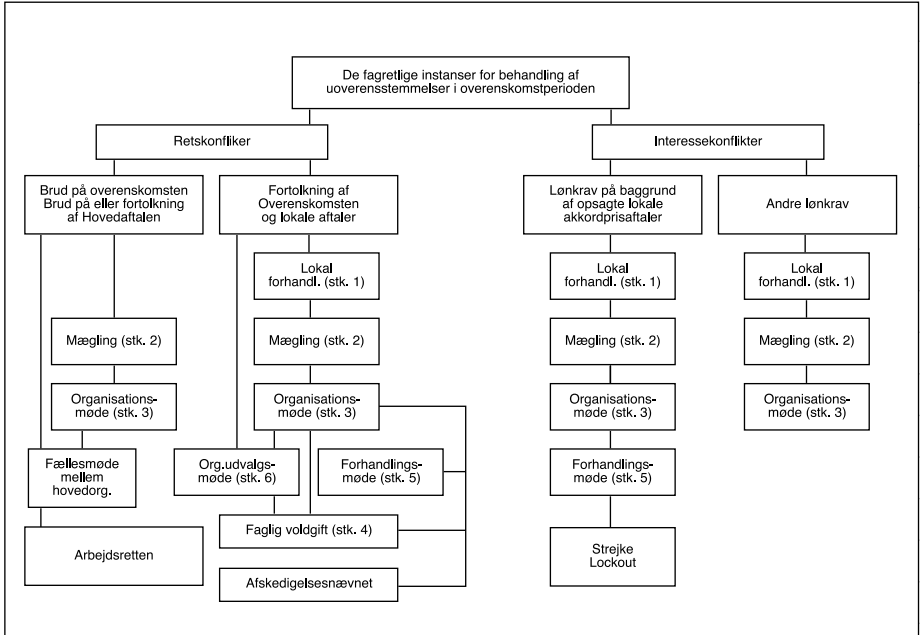
København, den 14. februar 1993

For Dansk Industri  
Gerhard Albrechtsen  
Hans Skov Christensen

For CO-industri  
Max Bæhring  
Willy Strube

# Bilag 14

## Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 50



## 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.





**Til notater**

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

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

**§ 5. Muligheder for deltidarbejde**

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

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

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

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltid- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltid- og fuldtidsstillinger i virksomheden,

**Til notater**

- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

**§ 6. Afsluttende bestemmelser**

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

**Til notater**

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

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

## Bilag 16

Til notater

---

### Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

---

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

#### Art. 1. Formål

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

#### Art. 2. Anvendelsesområde

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

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

**Til notater**

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

**Art. 3. Definitioner**

I denne aftale forstås ved:

**a. "arbejdstid":**

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

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

**b. "rådighedstid":**

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

**Til notater**

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

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

**c. "arbejdsplads":**

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

**d. "mobil medarbejder":**

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

Til notater

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

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

**f. "uge":**

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

**g. "natperiode":**

tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

**h. "natarbejde":**

alt arbejde, som udføres i natperioden.

**Art. 4. Maksimal ugentlig arbejdstid**

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

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

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





**Til notater**

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 kutymers, 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 med-

## Til notater

lem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomst-mæssig 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 vika-ren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

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

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 kutymmer på rekvirentvirksomheden.

**Til notater**

- Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.
- Rekvirentvirksomheden, ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutyper.

**Bemærkninger:**

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige retigheder, der beror på anciennitet.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 6 måneder.
4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Til notater

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

- vikarbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikarbejdet.

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

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at de 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.

## Til notater

**§ 2. Anvendelsesområde**

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

Aftalen finder ikke anvendelse for

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

**§ 3 Definitioner**

I denne aftale forstås ved:

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

**Til notater****§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling**

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

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

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

**§ 5. Bestemmelser om misbrug**

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



## Til notater

**§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder**

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område. Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

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

**§ 7. Information og høring**

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

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



## Bilag 19

---

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

---

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

Parterne er enige om følgende:

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

#### **§ 1. Formål**

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



**Til notater**

med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.

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

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

**§ 4. Særligt vedrørende handicap**

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

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

Der kan dog hverken kræves ansættelse, fremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller di-

sponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

## § 5. Særligt vedrørende alder

Parterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis der er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkeds-mæssige er erhvervspolitiske mål, såfremt 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 uddannelses-mæssige 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 erhvervstil-

Til notater

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Til notater**

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

**§ 6. Bevisbyrde**

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

**§ 7. Fagretlig behandling**

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

**§ 8. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den følgelov, som forventes vedtaget til implementering af direktivets bestemmelser om alder og handicap. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end dette tidspunkt.





## Bilag 20

---

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

---

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

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

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

#### 1. Anvendelsesområde og definitioner

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

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



**Til notater**

anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevendende skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaftale.

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

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

**3. Arbejds- og ansættelsesvilkår**

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af nærværende overenskomst samt de relevante lokalaftaler og kutyper m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat. Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig relevans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

**Kollektive rettigheder**

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, hvorfor der ikke må opstilles nogen hindringer for disse medarbejders kommunikation med de på den konkrete virksomhed valgte medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanten(erne), sikkerhedsrepræsentanten(erne) m.v.

**Til notater**

Således skal det i tele-, distance- eller hjemmemedarbejderens ansættelsesaftale fastlægges, hvilken af arbejdsgiverens eventuelle flere virksomheder medarbejderen er tilknyttet, for at denne kan udøve ovennævnte rettigheder.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valgt 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.

**Til notater**

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genbetaling, 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 tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Såfremt vedkommende medarbejder er ansat til at udføre tele-, distance- og hjemmearbejde, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger vedkommendes gældende individuelle opsigelsesvarsel i forbindelse med en overgang til at udføre arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler skal anføres i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale.

Ovenstående afsnit om forkortet varsel finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, medmindre en ændring af arbejdsstedets placering udgør en væsentlig vilkårsændring.



**Til notater**

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.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som vedkommende har fået stillet til rådighed, og må ikke indhente eller udbrede ulovligt materiale via internettet.





**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.







---

**Speciel del**  
med bilag

---

**2**

# Indholdsfortegnelse

## Til notater

### Speciel del

§ 1	Fiskeindustrien.....	240
§ 2	Fjerkræslagterier.....	241
§ 3	Mælkekonservesindustrien.....	242
§ 4	Støberier.....	242
§ 5	Snedkere, tømrere, møllebyggere og træindustriarbejdere.....	243
§ 6	Skibstømrere.....	244
§ 7	Blikkenslagere og rørleggere.....	245
§ 8	Sadelmagere.....	246
§ 9	Elektrikere.....	246
§ 10	Malere.....	247
§ 11	Skibsmalere.....	247
Bilag 1 Protokollat - Retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme.....		249

---

**§ 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 39.

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

Se anm.  
Almindelig del, side 70.

### **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 Dansk Industris medlemsvirksomheder inden for fjerkræslagterier, for så vidt medarbejderne er beskæftiget i den direkte produktion. Såfremt der opstår problemer inden for andre områder, kan der optages drøftelser mellem organisationerne herom.

Se anm. Almindelig del side 70.

**Til notater**

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



Til notater

**Stk. 3 Arbejdsfordeling**

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

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

---

**§ 3 Mælkekonservesindustrien**

---

**Stk. 1 Overarbejde**

Almindelig del § 13, stk. 3 - afspadsering - gælder ikke for medlemmer af den tidligere Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening, jf. anm. Almindelig del side 39.

---

**§ 4 Støberier**

---

**Stk. 1 Forskudt arbejdstid**

Ved indførelse af forskudt arbejdstid for ikke faglærte medarbejdere i støberier er parterne enige om, at der for den enkelte medarbejder kan forekomme 2 forskellige arbejdstider i løbet af en uge, men enhver ordning skal have mindst 2 ugers varighed, jf. anm. Almindelig del side 44.

## Stk. 2 Særlige timelønsbestemmelser for ikke-faglærte medarbejdere

Til notater

1. Smelteovnsfyrbødere får et tillæg pr.

1.3.2007 på kr. 11,20

1.3.2008 på kr. 11,50

1.3.2009 på kr. 11,85

pr. støbedag ud over den for vedkommende smelteovnsfyrbøder gældende timeløn, medmindre 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

1.3.2007 på kr. 1,55

1.3.2008 på kr. 1,60

1.3.2009 på kr. 1,65

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.

**Til notater**

Se anmærkning § 6.

*Anm.*

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

---

**§ 6 Skibstømrere**


---

**Særlige timelønsbestemmelser**

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

1.3.2007	på kr. 4,20
1.3.2008	på kr. 4,35
1.3.2009	på kr. 4,50

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.



**Til notater**

\_\_\_\_\_ kenslagerarbejde henvises til Landsprisen for  
 \_\_\_\_\_ blikkenslagerarbejde (prisafsnittet).

\_\_\_\_\_ Hvis enighed om ovenstående ikke kan opnås  
 \_\_\_\_\_ lokalt, kan sagen behandles efter Regler for be-  
 \_\_\_\_\_ handling af uoverensstemmelser af faglig karakter.  
 \_\_\_\_\_

---

**§ 8 Sadelmagere**

---

**Særlige akkordbestemmelser**

\_\_\_\_\_ De i Sadelmagerprisen indeholdte akkordpri-  
 \_\_\_\_\_ ser med de til enhver tid vedtagne ændringer er  
 \_\_\_\_\_ også gældende for Dansk Industris medlemmer,  
 \_\_\_\_\_ for så vidt arbejdet udføres under samme forhold  
 \_\_\_\_\_ og på samme måde som forudsat i prisen.  
 \_\_\_\_\_

---

**§ 9 Elektrikere**

---

**Særlige akkordbestemmelser**

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

---

**§ 10 Malere**

---

Den mellem Danske Malermestre og Malerforbundet i Danmark til enhver tid gældende akkordprisliste er gældende for Dansk Industris medlemsvirksomheder, når der udføres bygningsmalerarbejde på virksomheden samt uden for virksomheden af mere end en dags varighed.

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

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

Virksomhederne holder malersvendene med alt nødvendigt værktøj til arbejdet.

---

**§ 11 Skibsmalere**

---

**Stk. 1 Skibsmalerprislisten**

For skibsarbejde gælder Skibsmalerprislisten af marts 1973.

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



## Til notater

---

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

---

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

**1. Område**

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til 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.



**Til notater**

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode, inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.

**b.**

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

Se anmærkning 1, side 254.

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 254.

3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

**c.**

Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne.

Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore tillæg) pr. arbejdsperiode.



**Til notater****d.**

Det under b. og c. anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.

**e.**

Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehellidage efter overenskomstens regler.

**f.**

For den 24. december 2007 udgør tillægget kr. 897,60.

For den 24. december 2008 udgør tillægget kr. 924,50.

For den 24. december 2009 udgør tillægget kr. 952,25.

**g.**

For arbejde på øvrige søgnehellidage, dvs. dage for hvilke der udbetales SH-forskud, udbetales et tillæg pr.

1.3.2007 på kr. 407,00

1.3.2008 på kr. 419,20

1.3.2009 på kr. 431,80

**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 (afspadsse- ring) i det omfang, den samlede arbejdstid over- stiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. Ventetid i basehavn



**Til notater**

**10. Varighed**

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

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000, med ændringer pr. 1. marts 2004 og 1. marts 2007.

*Anm. 1*

*Der henvises til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16/11 1987.*

*Anm. 2*

*Der henvises endvidere til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1/7- 2003, som her citeres i uddrag:*

*En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen placeres efter de for arbejdsstedet normale regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden.*

*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.*



---

# Læringsbestemmelser

med bilag

---

# 3

## Indhold

## Til notater

§ 1 Område.....	259	_____
Kap. I. Samarbejdet.....	260	_____
§ 2 Lokalt samarbejde.....	260	_____
Kap. II. Arbejdstiden.....	262	_____
§ 3 Den normale arbejdstid.....	262	_____
§ 4 Overarbejde.....	262	_____
§ 5 Skifteholdsarbejde.....	262	_____
§ 6 Fridage.....	263	_____
Kap. III. Ude- og rejsearbejde.....	264	_____
§ 7 Ude- og rejsearbejde.....	264	_____
Kap. IV. Lønforhold.....	265	_____
§ 8 Mindstebetaling.....	265	_____
§ 9 Akkord og andre produktivitetsfrem- mende lønsystemer.....	268	_____
Kap. V. Øvrige bestemmelser.....	269	_____
§ 10 Løn under sygdom.....	269	_____
§ 11 Session.....	270	_____
§ 12 Kursus.....	270	_____
§ 13 Pension.....	271	_____
Kap. VI. Ferie og søgnehellidage.....	272	_____
§ 14 Ferie.....	272	_____
§ 15 Løn for søgnehellidage.....	272	_____
Kap. VII. Uddannelsen.....	274	_____
§ 16 Mødepligt under skoleophold.....	274	_____
Kap. VIII. Uoverensstemmel- ser/forhandlingsregler.....	275	_____
§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret.....	275	_____
Kap. IX. Ikrafttræden og ophør.....	276	_____
§ 18 Aftalens varighed.....	276	_____
Bilag I.....	277	_____
Løn m.v. til praktikanter.....	277	_____
Bilag II.....	279	_____
Særlige bestemmelser for skibstømmer- lærlinge.....	279	_____
Bilag III.....	280	_____





# 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 Protokollat om lærlingebestemmelsernes § 1, stk. 1.

### Stk. 2

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

### 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 Dansk Industri.

## 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 V nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

#### Stk. 3

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse samt løn- og arbejdsforhold.

Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne 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:

		1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1	0-1 år	53,30	55,40	57,60
2	1-2 år	59,85	62,55	65,35
3	2-3 år	65,60	67,90	70,20
4	3-4 år	77,35	79,20	81,20
5	over 4 år	99,95	101,20	103,15

Alle beløb er i kroner.

#### Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden 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 Dansk Industri 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 Dansk Industri, 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 produktivitsfrem-  
mende lønsystemer**

---

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

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i § 8 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejders 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 indtægts-tab, 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 og SH-opsparing, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst §§ 40 og 41.

#### *Anm. 1*

*Socialministeriets bekendtgørelse nr. 147 af 2. marts 2000 fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.*

**Til notater**

\_\_\_\_\_ *Anm. 2*

\_\_\_\_\_ *Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden ri-*  
\_\_\_\_\_ *melig grund undlader at skaffe dokumentation for*  
\_\_\_\_\_ *forsømmelser på grund af sygdom, har virksom-*  
\_\_\_\_\_ *heden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser,*  
\_\_\_\_\_ *§ 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.*

---

**§ 11 Session**

---

\_\_\_\_\_ Virksomheden giver lærlingen den fornødne fri-

\_\_\_\_\_ hed 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 lær-

\_\_\_\_\_ linge.

---

**§ 13 Pension**

---

**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 anciennitet er opnået.

**Stk. 4**

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

## Kap. VI. Ferie og søgnehellidage

---

### § 14 Ferie

---

#### Stk. 1

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Dansk Industri, 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.





## Kap. VII. Uddannelsen

### § 16 Mødepligt under skoleophold

#### Stk. 1

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden. De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

#### Stk. 2

Hvor en lærling beordres til skoleophold i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden (se bilag IV, § 2, stk. 3).

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

## Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

Til notater

### § 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

#### Stk. 1

Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

#### Stk. 2

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

#### Stk. 3

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Til notater

## Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

---

### § 18 Aftalens varighed

---

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2007.

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

# Bilag I

Til notater

---

## Løn m.v. til praktikanter

---

### Mindstebetaling

Studerende, der har gennemført 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamensuddannelse (HTX), betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

### Betaling under sygdom

Praktikanterne betales under sygdom efter de i lærlingeaftalens § 10 fastsatte regler.

### Søgnehelligdagsbetaling

Praktikanterne betales for søgnehelligdage efter de i lærlingeaftalens § 15 fastsatte regler.

### Betaling for overarbejde m.v.

Ved deltagelse i overarbejde, skifteholdsarbejde samt ude- og rejsearbejde anvendes de i lærlingeaftalen herom fastsatte regler om betaling m.v.

### Feriepenge

Praktikanterne er omfattet af de almindelige bestemmelser vedrørende ferie, som er indeholdt i Industriens Overenskomst.

### ATP

Alle af dette bilag omhandlede er omfattet af bestemmelserne om medlemskab af ATP.



## Bilag II

Til notater

### Særlige bestemmelser for skibstømmerlærlinge

For skibstømmerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

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

1.3.2007 på kr. 0,57

1.3.2008 på kr. 0,59

1.3.2009 på kr. 0,61

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

## Bilag III

---

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

---

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

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

Forudsætningen er dog,

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

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

### Til notater

#### Protokolmærkninger:

##### Anm. 1:

*Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendepøve eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært - i henhold til overenskomstens § 42 - af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duehørdighed.*

*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 IV

---

### Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

---

#### § 1. Område

##### Stk. 1

Aftalen omfatter:

Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for jern- og metalindustrien.

##### Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

#### § 2. Indhold

##### Stk. 1

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

##### Stk. 2

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

**Til notater****Stk. 3**

I erhvervsuddannelsesloven omtales frit skolevalg. I de tilfælde, hvor mesteren foranlediger lærlingen placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler arbejdsgiveren de til transporten forbundne omkostninger.

**Stk. 4**

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

**Stk. 5**

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.

**Stk. 6**

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

1.3.2007 på kr. 0,86

1.3.2008 på kr. 0,89

1.3.2009 på kr. 0,92

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

**Til notater**

**Stk. 7**

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

**Stk. 8**

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

**§ 3. Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

**§ 4. Ikrafttræden**

Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.



## Til notater

**Bilag V**

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-i og DI 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](http://www.Industriensuddannelser.dk)

København, den 25. februar 2007



---

# Stikordsregister

Afsnit 1, 2 og 3

---

# 4

**Stikordsregister**

Almindelig og speciel del

**Til notater****A**

Adoptanter - barsel .....	82
Afbrydelse, arbejdsforhold .....	87
Afdelingsrepræsentant .....	16,123
Aflønning, informations og instruktionsmøder .....	189
- misforhold .....	61
- genansættelse .....	93
- tillidsrepræsentanter .....	18
Afskedigelse .....	87
- enkelt-akkord .....	94
- ferie .....	89
- fællesakkord .....	97
- sygdom .....	89
- tvingende årsager, tillidsrepræsentant .....	20
- urimelig .....	16
varsling ved større afskedigelser .....	94,158
Afspadsering, overarbejde .....	37
- konsumfiskeindustri .....	39,244
- mælkekonservesindustri .....	39,246
- dispensation .....	37
Afspadseringsfrit overarbejde .....	37
Afstemning, arbejdstid .....	28
Aftaler, lokale .....	24
Akkord, - medarbejderen forlader en .....	96
- arbejdsstudier .....	24,187
- blikkenslagere .....	245
- elektrikere .....	246
- formere .....	245
- fri forhandling .....	62
- ophævelse af arbejdsforhold under .....	94
- opsigelse .....	94
Akkord, sadelmagere .....	246



<b>Til notater</b>	Akkordafsavnstillæg .....	64
	Akkordbetaling ved uenighed .....	63
	Akkordbog .....	63
	Akkordforhandling, fri .....	62
	Akkordforskud .....	63
	Akkordkartotek .....	63
	Akkordopgørelse, forskud .....	64
	- overskud .....	64
	Akkordpriser, fastsættelse .....	62
	Almen kvalificering .....	114
	Anciennitet, beregning .....	88
	- generhvervelse .....	91
	Ansættelsesaftale .....	86,147
	Ansættelsesaftale - funktionærlignende .....	155
	Ansættelsesregler .....	86
	Arbejde, udland .....	172
	Arbejdsevne, nedsat .....	78
	Arbejdsfordeling .....	136
	- aftale .....	136
	- navneliste .....	142,144
	vejledning .....	141
	Arbejdsangel, opsigelse, tillidsrepræsentant .....	20
	Arbejds miljøloven, uddrag .....	133
	Arbejds miljøspørgsmål, behandling .....	16
	Arbejdsstandsning, andre arbejders .....	70,91
	Arbejdsstudier, formål .....	187
	- opsigelse aftale .....	24,196
	- retningslinjer .....	187
	Arbejdsstudieudvalg .....	188
	Arbejdstid .....	27
	- afstemning .....	28
	- børn og unge .....	50,179
	- daglig .....	27
	- effektiv .....	30
	- EU-arbejdstidsdirektiv .....	50,173
	- flex .....	35
	- fordeling .....	27
	- forkortet .....	30



<b>Til notater</b>	Bådebyggere .....	245
	<b>C</b>	
	CO-fællestillidsrepræsentant .....	14
	<b>D</b>	
	Daglig arbejdstid .....	27
	Deltidsbeskæftigelse .....	33,200
	Dispensation, afspadsering .....	37
	Driftsteknisk tillægstid .....	191
	<b>E</b>	
	Efteruddannelse .....	113,114,115
	Elektrikere .....	246
	ELFO .....	246
	Elleve-timers reglen .....	133
	Enkelt-akkord, afskedigelse .....	94
	Entrepenør- og bygningsarbejde .....	245
	Erstatning, manglende varsel .....	92
	Europæiske samarbejdsudvalg	
	- medlemmer af .....	22
	<b>F</b>	
	Faglig voldgift .....	126
	Faglærte	
	- legitimation .....	111
	Fagretlig behandling .....	122
	Ferie .....	99
	- afskedigelse .....	89
	- garantiordning .....	105
	- lægning .....	99
	- udbetaling .....	100
	- overførsel af .....	101,145
	- raskmelding - kollektiv ferielukning .....	102
	- samlet lukning .....	99
	- successiv lukning .....	99
	- tegningsliste .....	99
	Feriedage, brudte .....	102



<b>Til notater</b>	- støberier .....	242
_____	Forskydning, spisepause .....	41
_____	Forsømt tid, fradrag .....	42
_____	Forsørgertabsydelse .....	181
_____	Forældreorlov, direktivet .....	181
_____	- udvidelse af perioden .....	83
_____	Fremmøde, forgæves .....	70
_____	Fridage .....	51,52
_____	- 24. december .....	51
_____	- feriefridag .....	51,52
_____	Fri forhandling, akkord .....	62
_____	Frihed .....	114
_____	- efteruddannelse .....	114
_____	- familiemæssige årsager .....	181
_____	Fritimer, opsparing .....	29
_____	Fritvalgs lønkonto .....	65,66,67,68
_____	Funktionærlignende ansættelse .....	155
_____	Fædreorlov .....	82,89
_____	Fællesakkord, afskedigelse .....	97
_____	- fordeling, overskud .....	64
_____	Fællestillidsrepræsentant .....	14
_____	Færøerne .....	58
_____	Første maj .....	51
_____		
_____	<b>G</b>	
_____	Genansættelse, 120 dage .....	91
_____	Genansættelse .....	92
_____	Generhvervelse, anciennitet .....	91
_____	Gennemsnitsakkord fortjeneste 11 pct.....	63
_____	Grundlovsdag .....	51
_____	Grønland .....	58
_____		
_____	<b>H</b>	
_____	Hjemmearbejde .....	226
_____	Hjemsendelse .....	70
_____	Hospitalsindlæggelse - børn .....	77
_____	Hovedaftalens § 5 .....	112,129,131,170
_____	Hverdagsfriday, tilsikret .....	40

Hvile- og spisepauser ..... 30

**Til notater**

**I**

Industriens Uddannelsesfond ..... 84

Informationsmøder ..... 63

Instruktionsmøder ..... 63

**K**

Kilometergodtgørelse ..... 59

Kompetenceudviklingsfond ..... 115

Konfliktløsningsmøde ..... 130

Kontrol, arbejdstiden ..... 30

Kost og logi, rejsearbejde ..... 58

Kutymer ..... 24

Køretøj, benyttelse eget ..... 59

**L**

Legitimationsforhold, faglærte ..... 111

Ligeløn, fagretlige sager ..... 17

Ligeløn, lov ..... 17

Logi, rejsearbejde ..... 58

Lokalaftaler ..... 24

- indgåelse/opsigelse ..... 24

Lokale forhandlinger ..... 15,24,122

Lægning af arbejdstiden ..... 26,27

Løfteparagraf ..... 60,61

Lønforhandling, begrænsning ..... 60,61

Lønforhold ..... 60

- udenlandske medarbejdere ..... 169

Lønkonto ..... 72

- fritvalgsordning ..... 65

Løn, misforhold ..... 61

Lønningsdag ..... 71,72

Lønopsparing ..... 28,250

Løspecifikation ..... 72

Lønspredning ..... 61

Lønstatistik, udlevering ..... 17

Lønssystemer - Plusløn ..... 64

<b>Til notater</b>	Lønssystemer - supplerende .....	61
	Lønudbetaling .....	66,67
	- ferie .....	67,100
	<b>M</b>	
	Maj, første .....	51
	Malere .....	247
	Manglende varsel, erstatning .....	92
	Maskinstandsning .....	89,91
	Materialeangel .....	89,91
	Medarbejdere under 18 år, lønforhold .....	60
	- valgret .....	10
	Medlemmer Europæiske Samarbejdsudvalg ..	22
	Medlemsbevis .....	111
	Militærtjeneste o.l., anciennitet .....	89
	Mindstebetaling .....	60
	Misforhold, aflønning .....	61
	Mobile platforme .....	249
	Motorkøretøj, eget .....	59
	Mæglingssmøde .....	123
	Mælkekonservesindustrien .....	242
	Møllebyggere .....	243
	<b>N</b>	
	Natarbejder .....	173
	Nedsat arbejdsevne .....	78
	Normal arbejdstid .....	27,28
	Normaltid .....	194,195
	- lønfastsættelse .....	194
	- ændring .....	195
	Normalydelse .....	193
	Nyoptagne virksomheder .....	117
	<b>O</b>	
	Offshorearbejde .....	249
	Offshoretillæg .....	251
	Opfølgingsmøde .....	130
	Opgørelse, akkord .....	64

Ophævelse, arbejdsforhold under akkord .....	94	<b>Til notater</b>
Ophør, tillidsrepræsentantstilling .....	22	_____
Oplysninger om valgte repræsentanter .....	13	_____
Opsigelse,		_____
- arbejdsstudieaftale .....	24,197	_____
- betalingsfaktor .....	197	_____
- u/ferie .....	89	_____
- kutymer .....	24	_____
- lokalaftaler .....	24	_____
- reglementer .....	24	_____
- u/sygdom .....	89	_____
- tilbagetrækning .....	93	_____
- tilskadekomst .....	89	_____
Opsigelsesregler .....	87	_____
Opsigelsesvarsler .....	20,87,88	_____
- bortfald .....	90	_____
Opsparing, fritimer .....	29	_____
Optrapning, pensionsbidrag .....	120	_____
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft .....	169	_____
Organisationsforhold, faglærte .....	111	_____
Organisationsmøde .....	125	_____
Organisationsudvalgsmøde .....	130	_____
Orlov .....	185	_____
Orlov, tillidsrepr. m.v. ....	22	_____
Overarbejde .....	36	_____
- afspadsering .....	37	_____
- betaling .....	39,40	_____
- dispensation af afspadsering .....	37,38	_____
- elleve-timers reglen .....	133	_____
- omfang .....	36	_____
- opgørelse .....	41,42	_____
- orientering .....	36	_____
- reparationsopgaver .....	39	_____
- sygeafløsning m.v. ....	37	_____
- varsling .....	36	_____
Overenskomstens varighed .....	132	_____
Overflytning, filial .....	55	_____



<b>Til notater</b>	Overskud, fællesakkord .....	64
	Ovnstop .....	69
	<b>P</b>	
	Pengeinstitut .....	72
	Pensionsordning .....	79
	- nyoptagne virksomheder .....	118,119,120,121
	Personlig tillægstid .....	191
	Platforme, arbejde på .....	249
	Plenarmøde .....	126
	Pligter, arbejdsgiverens .....	15
	- tillidsrepræsentantens .....	15
	Plusløn .....	65
	Postgiro .....	72
	Præambel .....	9
	Påtaleret, antagelser/afskedigelser .....	16
	<b>R</b>	
	Referater .....	122,125,126,129,130
	Reglementer .....	24
	Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter .....	122
	Rejsearbejde .....	57
	- befordring .....	58
	- kost og logi .....	58
	Rejsearbejde udland, - tilbagevenden .....	58
	- vilkår for .....	58
	Rejsetid .....	58
	Reparationsarbejde i skibe .....	90
	Restferiekort .....	104
	Rørlæggere .....	245
	<b>S</b>	
	Sadelmagere .....	246
	Samarbejdet .....	10
	Samarbejdsaftalen juni 1986 .....	18
	Selvvalgt uddannelse .....	114

Samarbejdsudvalg, medlem .....	89	<b>Til notater</b>
Sikkerhedsfodtøj .....	166	_____
Sikkerhedsorganisation .....	16,17	_____
Sikkerhedsrepræsentanter .....	22	_____
Skibsmalerprisen .....	247	_____
Skibstørere .....	244	_____
Skifteholdsarbejde .....	45	_____
- afbrydelse .....	47	_____
- arbejdsdøgnet .....	48	_____
- arbejdstid .....	46	_____
- driftstid .....	45	_____
- fridage .....	49	_____
- lokalaftaler .....	50	_____
- omlægning .....	47	_____
- overarbejde .....	49	_____
- overflytning .....	47	_____
- tillæg .....	48	_____
- varsel .....	45	_____
Skurvogn .....	53,56	_____
Smelteovnsfyrbødere .....	243	_____
Snedkere .....	243	_____
Sommerferie, se ferie		_____
Spisepause, forskydning .....	41	_____
Spise- og hvilepauser .....	30	_____
Stationære platforme .....	249	_____
Stedfortræder, tillidsrepræsentant .....	23	_____
Strategisk Udvikling af Medarbejdere (SUM) .....	113	_____
Støberiarbejdere .....	242	_____
Støberier,		_____
- forskudt arbejdstid .....	242	_____
- særlige timelønsbestemmelser .....	243	_____
Successiv, ferie .....	99	_____
Supplerende lønsystemer .....	61	_____
Sygdom, afskedigelse .....	89	_____
- betaling .....	73	_____
- børns .....	76	_____
- forsømmelse af pligter .....	74	_____

<b>Til notater</b>	- orlov .....	185
	- SH-betaling .....	106,107
	Særlige akkordbestemmelser .....	246,247
	Særlige timelønsbestemmelser .....	243,244
	Søgnehelligdagsbetaling .....	106,107
	- forskudsbeløb .....	106,107
	- forsømmelse .....	109
	- garanti .....	110
	- ikke hævet .....	110
	- konto .....	107
	- opgørelse .....	107
	<b>T</b>	
	Talsrepræsentant .....	13
	Tegningsliste, ferie .....	99
	Telearbejde .....	226
	Temperatur, uantagelig lav .....	69
	Tidsfrister .....24,123,124,125,126,127,128,131	
	Tilbageholdelse af løn til brug ved afspadsering .....	38
	Tilbageholdelse af pensionsbidrag .....	80
	Tilbagetrækning, opsigelser .....	93
	Tillidsrepræsentant .....	10
	- aflønning .....	18,19
	- afskedigelse .....	20
	- aftaleberettiget .....	15
	- arbejdsmangel .....	21
	CO-fællestillidsrepræsentant .....	14
	- godkendelse .....	12
	- indsigelse .....	12
	- it-faciliteter .....	17
	- klageadgang .....	12
	- opsigelsesvarsel .....	20
	- pligter .....	15
	- påtaleret .....	16
	- ansættelser/afskedigelser .....	16
	- stedfortræder .....	23
	- stillings ophør .....	21



<b>Til notater</b>	Unighed akkord, aflønning .....	63
	Uoverensstemmelser af faglig karakter	
	- regler for behandling .....	122
	<b>V</b>	
	Valg af tillidsrepræsentant .....	10
	Varierende arbejdstider .....	28
	Varighed,	
	- forskudt arbejdstid .....	44
	- overenskomstens .....	132
	Varsel, arbejdstid .....	28
	- erstatning manglende varsel .....	93
	- ferie .....	99
	- forskudt arbejdstid .....	44
	- opsigelse .....	88,89
	- overarbejde .....	36
	- skiftehold .....	45
	Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse .....	164
	Varsling, større afskedigelser .....	158
	Vederlag, tillidsrepræsentant .....	19
	Vejpenge .....	54
	Vejrlig .....	71
	Ventetid .....	70
	Vikarbureauer .....	211
	Videreuddannelse .....	113
	Voldgiftsregler .....	126,127,128,129
	Værkstedstemperatur .....	69
	Værktøjspenge .....	243
	Værnefodtøj .....	166
	<b>W</b>	
	Weekendarbejde, lokalaftale .....	30

**Stikordsregister****Lærlingebestemmelser med bilag****Til notater****A**

Akkord m.v .....	268
Anerkendelse som faglært .....	280
Arbejdstid .....	262
ATP .....	277

**B**

Befordring, eget køretøj .....	283
Befordringsgodtgørelse, skole .....	283
Børns sygdom .....	76
Dækningsområde .....	259

**E**

Erhvervsgrunduddannelsen (EGU) .....	259,267
--------------------------------------	---------

**F**

Faglig anerkendelse .....	280
Faglig voldgift .....	126
Faglige udvalg .....	275
Fagretlig behandling .....	275
Ferie .....	272
Betaling af supplerende .....	272
Feriefriday .....	51,52,263
Feriegodtgørelse .....	272
Fridage	
- Grundlovsdag .....	51,263
- 1. maj .....	51,263
- 24. december .....	51,263
- feriefriday .....	51,52,263

**G**

Genetillæg .....	267
Grundlovsdag .....	51,263

## Til notater

<b>K</b>	
Kursus, frihed .....	270
<b>L</b>	
Lokalt samarbejde .....	260
Lov om erhvervsuddannelser .....	259
Løn .....	266
- praktikanter .....	277
- voksne lærlinge .....	267
- sygdom/tilskadekomst .....	269
- søgnehelligdage .....	272
Lønspredning .....	266
<b>M</b>	
Mindstebetaling .....	266
Mødepligt under skoleophold .....	274
<b>O</b>	
Område .....	259
Organisationsmæssig behandling .....	275
Overarbejde .....	262
<b>P</b>	
Pension .....	271
Praktikanter .....	277
Påtaleret .....	275
<b>R</b>	
Rejsearbejde .....	264
<b>S</b>	
Session .....	270
Skibstømmerlærlinge .....	279
Skiftehold .....	262
Skoleophold .....	274
Sygdom, børns .....	76
Søgnehelligdage .....	272,273





# OVERSIGTSKALENDER 2007

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 M	16 Ti	1 To	16 F	1 To	16 F	1 S Palmesøn.	16 M	1 Ti	16 O	1 F	16 L
2 Ti	17 O	2 F	17 L	2 F	17 L	2 M	14	2 O	17 To Kr.-H-dag	2 L	17 S
3 O	18 To	3 L	18 S	3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 To	18 F	3 M	18 M
4 To	19 F	4 S	19 M	4 S	19 M	4 O	19 To	4 F Børdag	19 L	4 M	19 Ti
5 F	20 L	5 M	20 Ti	5 M	20 Ti	5 To Skærtorsd.	20 F	5 L	20 S	5 Ti Grundl.dag	20 O
6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 Ti	21 O	6 F Langfred.	21 L	6 S	21 M	6 O	21 To
7 S	22 M	7 O	22 To	7 O	22 To	7 L	22 S	7 M	19 22 Ti	7 To	22 F
8 M	23 Ti	8 To	23 F	8 To	23 F	8 S Påske	23 M	8 Ti	23 O	8 F	23 L
9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 F	24 L	9 M 2. påsked.	24 Ti	9 O	24 To	9 L	24 S Skt-Hansd.
10 O	25 To	10 L	25 S	10 L	25 S	10 Ti	15	10 To	25 F	10 S	25 M
11 To	26 F	11 S	26 M	11 S	26 M	11 O	26 To	11 F	26 L	11 M	24 26 Ti
12 F	27 L	12 M	27 Ti	12 M	27 Ti	12 To	27 F	12 L	27 S Påskedag	12 Ti	27 O
13 L	28 O	13 Ti	28 O	13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 S	28 M 2. påsked.	13 O	28 To
14 S	29 M	14 O	29 To	14 O	29 To	14 L	29 S	14 M	20 29 Ti	14 To	29 F
15 M	30 Ti	15 To	30 F	15 To	30 F	15 S	30 M	15 Ti	30 O	15 F	30 L
	31 O		31 L		31 L				31 To		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 S	16 M	1 O	16 To	1 L	16 S	1 M	40	1 To	16 F	1 L	16 S
2 M	17 Ti	2 To	17 F	2 S	17 M	2 Ti	41	2 F	17 L	2 S	17 M
3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 M	36	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	49
4 O	19 To	4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 To	19 F	4 S	19 M	4 Ti	19 O
5 To	20 F	5 S	20 M	5 O	20 To	5 F	20 L	5 M	45 20 Ti	5 O	20 To
6 F	21 L	6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 L	21 S	6 Ti	21 O	6 To	21 F
7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 F	22 L	7 M	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L
8 S	23 M	8 O	23 To	8 L	23 S	8 M	41	8 To	23 F	8 L	23 S
9 M	24 Ti	9 To	24 F	9 S	24 M	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M
10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 M	37	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	50 25 Ti Juledag
11 O	26 To	11 L	26 S	11 Ti	38	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 O 2. juledag
12 To	27 F	12 S	27 M	12 O	39	12 F	27 L	12 M	46 27 Ti	12 O	27 To
13 F	28 L	13 M	28 Ti	13 To	40	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To	28 F
14 L	29 S	14 Ti	29 O	14 F	41	14 O	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L
15 S	30 M	15 O	30 To	15 L	42	15 M	30 Ti	15 To	30 F	15 L	30 S
	31 Ti		31 F				31 O				31 M



# OVERSIGTSKALENDER 2009

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 To	16 F	1 S	16 M	12	16 To	1 O	16 To	16 L	1 M 2. pinsed.	16 Ti	16 Ti
2 F	17 L	2 M	17 Ti	10	17 Ti	2 To	17 F	17 S	2 Ti	17 O	23
3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 Ti	18 O	3 F	18 L	18 M	3 O	18 To	18 To
4 M	19 M	4 O	19 To	4 O	19 To	4 L	19 S	19	4 To	19 F	19 F
5 S	20 Ti	5 To	20 F	5 To	20 F	5 S. Palmes. n.	20 M	17	5 F. Grundl.dag	20 L	20 L
6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 F	21 L	6 M	15	21 To Kir-H.dag	6 L	21 S	21 S
7 O	22 To	7 L	22 S. Festeblavn	7 L	22 S	7 Ti	22 O	22 F	7 O	22 M	26
8 To	23 F	8 S	23 M	8 S	23 M	8 O	23 To	23 L	8 M	24	23 Ti Skt.Hansd.
9 F	24 L	9 M	24 Ti	9 M	24 Ti	9 To Skærtorsd.	24 F	24 S	9 Ti	24 O	24 O
10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 Ti	25 O	10 F. Langfred.	25 L	25 M	10 O	25 To	25 To
11 S	26 M	11 O	26 To	11 O	26 To	11 L	26 S	20	11 M	26 Ti	26 F
12 M	27 Ti	12 To	27 F	12 To	27 F	12 S. Påskedag	27 M	18	12 Ti	27 O	27 L
13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 F	28 L	13 M 2. påsked.	28 Ti	13 O	13 O	28 To	28 S
14 O	29 To	14 L	29 S	14 L	29 S	14 Ti	16	14 To	14 To	29 F	29 M
15 To	30 F	15 S	30 M	14	30 M	15 O	30 To	15 F	15 F	30 Ti	30 Ti
	31 L			31 Ti				31 S. Pinsedag			27
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 O	16 To	1 L	16 S	1 Ti	16 O	1 To	16 F	1 S	16 M	1 Ti	16 O
2 To	17 F	2 S	17 M	2 O	17 To	2 F	17 L	2 M	17 Ti	2 O	17 To
3 F	18 L	3 M	18 Ti	3 To	18 F	3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 To	18 F
4 L	19 S	4 Ti	19 O	4 F	19 L	4 S	19 M	4 O	19 To	4 F	19 L
5 S	20 M	5 O	20 To	5 L	20 S	5 M	20 Ti	5 To	20 F	5 L	20 S
6 M	21 Ti	6 To	21 F	6 S	21 M	6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 S	21 M
7 Ti	22 To	7 F	22 L	7 M	22 Ti	7 O	22 To	7 L	22 S	7 M	50
8 O	23 To	8 L	23 S	8 Ti	23 O	8 To	23 F	8 S	23 M	8 Ti	23 Ti
9 To	24 F	9 S	24 M	9 O	24 To	9 F	24 L	9 M	24 Ti	9 O	24 To
10 F	25 L	10 M	25 Ti	10 To	25 F	10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 To	25 F
11 L	26 S	11 Ti	26 To	11 F	26 L	11 S	26 M	11 O	26 To	11 F	26 L 2. juledag
12 S	27 M	12 O	27 To	12 L	27 S	12 M	27 Ti	12 Ti	27 F	12 L	27 S
13 M	28 Ti	13 To	28 F	13 S	28 M	13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 S	28 M
14 Ti	29 O	14 F	29 L	14 M	29 Ti	14 O	29 To	14 L	29 S	14 M	29 Ti
15 O	30 To	15 L	30 S	15 Ti	30 O	15 To	30 F	15 S	30 M	15 Ti	30 O
	31 F		31 M				31 L		49		31

# OVERSIGTSKALENDER 2010

JANUAR		FEBRUAR		MARTS		APRIL		MAJ		JUNI	
1 F	53	1 M	5	1 M	9	1 To Skærtorsd.	16 F	1 L	16 S	1 Ti	22
2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 Ti	17 O	2 F Langfred.	17 L	2 S	17 M	2 O	17 To
3 S	18 M	3 O	18 To	3 O	18 To	3 L	18 S	3 M	18	3 To	18 F
4 M	1	4 To	19 F	4 To	19 F	4 S Påskested	19 M	4 Ti	19 O	4 F	19 L
5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 F	20 L	5 M 2. påskest.	20 Ti	5 O	20 To	5 L Grundl.dag	20 S
6 O	21 To	6 L	21 S	6 L	21 S	6 Ti	14	6 To	21 F	6 S	21 M
7 To	22 F	7 S	22 M	7 S	22 M	7 O	22 To	7 F	22 L	7 M	22 Ti
8 F	23 L	8 M	6	8 M	10	8 To	23 F	8 L	23 S Påskested	8 Ti	23 O
9 L	24 M	9 Ti	24 O	9 Ti	24 O	9 F	24 L	9 S	24 M 2. påskest.	9 O	24 To
10 S	25 M	10 O	25 To	10 O	25 To	10 L	25 S	10 M	19	10 To	25 F
11 M	2	11 To	26 F	11 To	26 F	11 S	26 M	11 Ti	26 O	11 F	26 L
12 Ti	27 O	12 F	27 L	12 F	27 L	12 M	15	12 O	27 To	12 L	27 S
13 O	28 To	13 L	28 S	13 L	28 S	13 Ti	28 O	13 To Kr.-H.-dag	28 F	13 S	28 M
14 To	29 F	14 S	29 L	14 S	29 M	14 O	29 To	14 F	29 L	14 M	29 Ti
15 F	30 L	15 M	7	15 M	11	15 To	30 F Beledag	15 L	30 S	15 Ti	30 O
	31 S				31 O				31 M		
JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
1 To	16 F	1 S	16 M	1 O	16 To	1 F	16 L	1 M	16 Ti	1 O	16 To
2 F	17 L	2 M	17 Ti	2 To	17 F	2 L	17 S	2 Ti	17 O	2 To	17 F
3 L	18 S	3 Ti	18 O	3 F	18 L	3 S	18 M	3 O	18 To	3 F	18 L
4 S	19 M	4 O	19 To	4 L	19 S	4 M	40	4 To	19 F	4 L	19 S
5 M	27	5 To	20 F	5 S	20 M	5 Ti	20 O	5 F	20 L	5 S	20 M
6 Ti	21 O	6 F	21 L	6 M	21 Ti	6 O	21 To	6 L	21 S	6 M	49
7 O	22 To	7 L	22 S	7 Ti	22 O	7 To	22 F	7 S	22 M	7 Ti	22 O
8 To	23 F	8 S	23 M	8 O	23 To	8 F	23 L	8 M	45	8 O	23 To
9 F	24 L	9 M	32	9 To	24 F	9 L	24 S	9 Ti	24 O	9 To	24 F
10 L	25 S	10 Ti	25 O	10 F	25 L	10 S	25 M	10 O	25 To	10 F	25 L Juledag
11 S	26 M	11 O	26 To	11 L	26 S	11 M	41	11 To	26 F	11 L	26 S 2. Juledag
12 M	28	12 To	27 F	12 S	27 M	12 Ti	12 Ti	12 F	27 L	12 S	27 M
13 Ti	28 O	13 F	28 L	13 M	37	13 O	28 To	13 L	28 S	13 M	28 Ti
14 O	29 To	14 L	29 S	14 Ti	29 O	14 To	29 F	14 S	29 M	14 Ti	29 O
15 To	30 F	15 S	30 M	15 O	30 To	15 F	30 L	15 M	46	15 O	30 O
	31 L		31 Ti				31 S		31 M		31





























