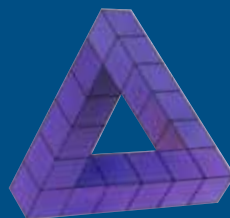


INDUSTRIENS FUNKTIONÆROVERENSKOMST 2012 – 2014



**Industriens
Funktionæroverenskomst
2012-2014**

Indhold

Industriens Funktionæroverenskomst	5
§ 1 Overenskomstens område	6
§ 2 Nyoptagne virksomheder	9
§ 3 Lønbestemmelse	10
§ 4 Fritvalgs Lønkonto	14
§ 5 Beregning af løn for brudte måneder	17
§ 6 Nedsat løn	17
§ 7 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	17
§ 8 Pension	18
§ 9 Arbejdstid	26
§ 10 Deltidsbeskæftigelse	28
§ 11 Overarbejde	28
§ 12 Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse samt barsel	30
§ 13 Ansættelsesbevis	37
§ 14 Afskedigelse	37
§ 15 Opsigelsesvarsler	38
§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter	39
§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant	41
§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse	41
§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver	42
§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	43
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	44
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	46

§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	46
§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	47
§ 25 Kompetenceudvikling	53
§ 26 Uddannelsesfonde	56
§ 27 Samarbejde	57
§ 28 Overenskomstsmæssige arbejdskonflikter	57
§ 29 Overenskomstens varighed	57
Bilag 1 Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	58
Bilag 2 Oversigt over professionsbacheloruddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	63
Bilag 3 Protokollat om overenskomstens dækningsområde	64
Bilag 4 Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever	65
Bilag 5 Protokollat om udstationering af elever/praktikanter	67
Bilag 6 Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende	68
Bilag 7 Protokollat om barselsfond	69
Bilag 8 Protokollat om afskedigelse af medarbejdere	70
Bilag 9 Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling	71
Bilag 10 Protokollat om kompetenceudvikling	72
Bilag 11 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde	74
Bilag 12 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter	80
Bilag 13 Protokollat om frihed til faglige tillidshverv	84
Bilag 14 EU-direktiv om ansættelsesbeviser	85

Bilag 15	EU-direktiv om arbejdstid	87
Bilag 16	EU-direktiv om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	92
Bilag 17	EU-direktiv om børn og unge.	98
Bilag 18	EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark	102
Bilag 19	EU-direktiv om forældreorlov	104
Bilag 20	EU-direktiv om deltidsarbejde	105
Bilag 21	EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse	108
Bilag 22	Ansættelsesbevis	111
Bilag 23	Ferieoverførselsaftale	114
Bilag 24	Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000	115
Bilag 25	Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.	119
Bilag 26	Protokollat om elektroniske dokumenter	123
Stikordsregister	125

Industriens Funktionæroverenskomst

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.

Anm.

Parterne er dog enige om, at Funktionærloven har en særlig karakter.

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Stk. 1

Tekniske funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af medarbejdere, der har en grundlæggende teknikeruddannelse eller en videregående teknikeruddannelse, herunder uddannelse på konstruktørniveau. Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af medarbejdere med en uddannelse som bl.a. teknisk assistent, teknisk tegner, maskintekniker, byggetekniker, elektroniktekniker, VVS-tekniker, kemotekniker, måletekniker, eksporttekniker, bygningskonstruktør og levnedsmiddeltekniker eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. De videregående teknikeruddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.

Stk. 2

- a. Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med edb-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en edb-uddannelse, som f.eks. datamatikere, datanom, informatikassistent, edb-assistent eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.
- b. Funktionærer, der er uddannet som laboranter (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU) eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknikere, laboratorietechnikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriarbejde eller er pålagt særligt ansvar.
- c. Træder i kraft 1. januar 2013:

Funktionærer, som har en af de i bilag 2 nævnte professionsbacheloruddannelser og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a eller b beskrevne dækningsområde samt er medlem af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark.

Stk. 3

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

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

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

Særregler for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet – 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3).

Nærværende overenskomst er dog kun gældende for så vidt angår de under § 1, stk. 2, pkt. a og b, § 1, stk. 3, anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

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

Anmærkning vedrørende professionsbachelorer på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 2, pkt. c) (træder i kraft 1. januar 2013):

For funktionærer omfattet af § 1, stk. 2, pkt. c gælder, at overenskomsten skal være sat i kraft på virksomheden på det område, som funktionærens professionsuddannelse og arbejdsopgaver knytter sig til, dvs. enten det i stk. 2 pkt. a eller det i stk. 2 pkt. b beskrevne område. De i punkt c omhandlede funktionærer indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.

Det er en betingelse, at funktionæren ikke udfører arbejde, der typisk forudsætter et kvalifikationsniveau svarende til en lang videregående uddannelse eller udfører arbejde som beskrevet i overenskomstens bilag 1 pkt. 4 b (ledelse m.v.).

Det påhviler funktionæren i § 1, stk. 2, pkt. c at give virksomheden skriftlig meddelelse om medlemskab af Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund med behørig dokumentation herfor snarest muligt efter indmeldelse. Overenskomsten bliver herefter gældende for funktionæren med 2 måneders varsel til kvartalsmæssig ikrafttræden (dvs. 1. januar, 1. marts, 1. juli eller 1. oktober (før-

ste gang 1. januar 2013). Funktionæren omfattes af relevante lokal-aftaler for overenskomstdækkede funktionærer på virksomheden. Virksomheden har ret til at kræve, at funktionæren én gang om året dokumenterer fortsat medlemskab af forbundet. Såfremt funktionæren ikke kan dokumentere fortsat medlemskab, mister funktionæren retten til overenskomstdækning med virkning fra udgangen af næste måned.

Bestående ansættelsesforhold for funktionærer, der omfattes af overenskomsten efter denne bestemmelse, må ikke forringes som helhed.

For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 8, stk. 13.

Anm. vedrørende uddannelsesbetegnelser:

Ved ændring af en uddannelsesbetegnelse nævnt i overenskomsten eller i bilag 2 hertil, drøfter parterne i tvivlstilfælde den konkrete uddannelse i et af overenskomstparterne nedsat udvalg, jf. Protokollat om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1. Er der alene tale om en ændring i uddannelsens navn eller en "gammel" uddannelsesbetegnelse, er parterne enige om, at ændringen ikke påvirker overenskomstdækningen.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter tillige funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for det fælles uddannelsesområde for DIO I og CO-industris timelønsforbund, f.eks. datateknikere, såfremt de hidtil har været ansat i henhold til Industriens Overenskomst, og det på grund af ændringer af jobindhold konstateres, at jobbet nu omfattes af Funktionærloven.

Anmærkning til stk. 4

For en funktionær, der ikke i praksis er blevet henført til Industriens Funktionæroverenskomst, gælder, at overenskomsten først finder anvendelse, når virksomheden eller den pågældende funktionær anmoder herom.

Denne anmærkning har ingen indvirkning på funktionærens stilling efter funktionærloven.

Overenskomsten træder først i kraft for funktionæren med 2 måneders varsel til udgangen af en måned efter kravets fremsættelse. De i stk. 4 omhandlede funktionærer indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.

Med hensyn til rettigheder medarbejderen erhverver i henhold til overenskomsten, medregnes den anciennitet, medarbejderen tidligere har optjent på Industriens Overenskomst.

Medarbejderen bevarer det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Om pension henvises til bestemmelsen i § 8, stk. 11.

§ 2 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere forbund inden for CO-området dækkende nærværende overenskomsts område, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen. Dette gælder, uanset om overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

Stk. 2

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

Stk. 3

Lokalaftalerne vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af § 23.

Stk. 4

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

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I 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.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 5

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst. For så vidt angår handels- og kontorområdet er det dog en forudsætning, at betingelserne i bilag 1 til overenskomsten (50 pct.-reglen) er opfyldt.

Anm.

For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 15, stk. 4.

§ 3 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med DIO I på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der etableres andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Såfremt en af de lokale parter stiller forslag om det, skal der optages lokale forhandlinger herom.

De lokale parter kan ligeledes søge råd og vejledning vedrørende lønsystemer hos organisationerne samt i ”Plusløn”, som er organisationernes metodevejledning i lønsystemer.

Et lokalt lønsystem må ikke stride mod nærværende lønbestemmelse.

Såfremt der er enighed herom, kan parterne ved udarbejdelse af lønsystemer anmode en repræsentant fra CO-industri henholdsvis DIO I om at medvirke.

Stk. 7

A. Elever under erhvervsuddannelse

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelser, kapitel 7.

Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned

	1.3.2012	1.3.2013
1. år	kr. 9.955	kr. 10.180
2. år	kr. 11.035	kr. 11.280
3. år	kr. 12.130	kr. 12.405
4. år	kr. 13.115	kr. 13.410

Der ydes tillæg pr. måned til ovennævnte satser til elever på følgende uddannelser:

handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen

1.3.2012 kr. 895,-

teknisk designeruddannelsen

1.3.2012 kr. 3.090,-

1.3.2013 kr. 3.155,-

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

Elever på teknisk designeruddannelsen overgår fra trin 1 til trin 2 18 måneder efter uddannelsens start, dvs. efter grundforløbet, og et år i virksomheden (inkl. eventuelle skoleophold). Eleven forbliver på trin 2 den resterende del af uddannelsen.

For elever på teknisk designeruddannelsen, som har indgået uddannelsesaftale før 1. marts 2012, udgør minimallønnen gennem hele uddannelsesperioden pr. måned:

1.3.2012	1.3.2013
kr. 13.579	kr. 13.884

Voksne elever:

Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Samtlige lønsatser er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For så vidt angår befordringsgodtgørelse henvises til bilag nr. 3.

For så vidt angår udstationering henvises til bilag nr. 4.

B. Erhvervsakademiuddannelser (praktikanter)

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område.

I praktikken betales for så vidt de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

Pr. måned, kr.

Det tekniske område

1.3.2012	1.3.2013
kr. 13.898	kr. 14.211

Det merkantile område

1.3.2012	1.3.2013
kr. 16.774	kr. 17.152

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelser:

Tekniske område:

Laborantuddannelsen.

Merkantile område:

Biløkonomuddannelsen.

Handelsøkonomuddannelsen.

For samtlige erhvervsakademiuddannelser gælder, at lønsatserne er minimalsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For erhvervsakademistuderende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte satser, jf. § 3, stk. 2.

C. Erhvervsgrunduddannelse

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med pr. måned

1.3.2012 **1.3.2013**

kr. 10.175 kr. 10.404

§ 4 Fritvalgs Lønkonto**Stk. 1**

Virksomheden indbetaler 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2

- a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 12, stk. 11.
- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 12, stk. 11 e. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.
- c. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieårets udløb.

Supplementet udgør:

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter Industriens Funktionæroverenskomst § 12 stk. 11 e.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk. 3

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

Stk. 4

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

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

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

- b. Pension:

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

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

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

Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 8

Gældende fra 1. oktober 2012:

De lokale parter kan ved skriftlig lokalaftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a. Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b. Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c. Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 8, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen – anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

- d. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefriidage, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 12 stk. 11, og akkumulere denne. Værdien heraf kan – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgslønkontoen – komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

§ 5 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i en måned, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på en søgnehellidag, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2

Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer.

Fradraget i lønnen for fridage uden løn beregnes på samme måde.

Stk. 3

Stk. 1 og stk. 2 finder tilsvarende anvendelse for deltidsansatte. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

§ 6 Nedsat løn

Hvor forholdene gør det naturligt, kan der under organisationernes medvirken i særlige tilfælde træffes aftale om nedsat løn.

§ 7 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 arbejds-

plads 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 § 24.

§ 8 Pension

Stk. 1

Der er etableret en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, der er fyldt 20 år (Pr. 1. maj 2012 – 18 år), men ikke 65 år, og som kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten. Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år.

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

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

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

Elever er ikke omfattet af pensionsordningen. Dog skal elever, der efter det fyldte 20. år (Pr. 1. maj 2012 – 18. år) har påbegyndt uddannelsen, omfattes af pensionsordningen, når 2 måneders anciennitet er opnået. Endvidere skal voksne elever, der før elevaftalens indgåelse var omfattet af pensionsordningen, fortsætte i ordningen i elevtiden.

For så vidt angår medarbejdere, der er ansat i flexjob jf. Lov om aktiv socialpolitik eller senere lovgivning om flexjob, henvises til "Organisationsaftaler" afsnit om pension.

Stk. 2

Bidraget til pensionsordningen beregnes af den pensionsberettigede løn. Beregningen af pensionsbidraget foretages således, som det

i dag er sædvanligt i forbindelse med pensionsordninger i forsikringselskaber.

Med virkning fra 1. oktober 2012 ændres ovenstående tekst til:

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.

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

Af bidraget betaler arbejdsgiveren 2/3 og medarbejderen 1/3.

Bidraget udgør mindst:

	Arbejdsgiver- bidrag	Lønmodtager- bidrag	Samlet bidrag
1.7.2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

På den enkelte virksomhed er der aftalefrihed med hensyn til fordelingen af pensionsbidrag mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag, idet arbejdsgiveren dog altid som minimum skal udrede det overenskomstaftalte 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.

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. md.	Arbejdstager- bidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
1.7.2009	890,00	445,00	1.335,00
1.7.2012	1.120,00	560,00	1.680,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 3

Pensionsordningen omfatter invalidepension, børnepension og pensionsydelse til efterladte.

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

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

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

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

Overenskomstparterne anbefaler, at disse pensionsordninger finder anvendelse for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, jf. dog nedenfor.

Stk. 4

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst, kan træde i stedet for denne ordning, hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

- a. Ordningen skal være en arbejdsmarkedspension, jf. ovenstående.
- b. Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomsttaftalte bidrag, som indbetales til »Tekniker-Pension/HKI-Pension« fra arbejdstager og arbejdsgiver.
- c. Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder jf. ovenstående.
- d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Medarbejdere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller medarbejdere, der ansættes i skåne-/flexjob, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.
- e. Når det samlede pensionsbidrag når op på 5 pct. af lønnen eller højere, skal ordningen indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension. Mindst halvdelen af bidraget over 5 pct. skal anvendes til dette formål.

- f. Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20 pct. af lønnen.
- g. Det anbefales, at ordningen – ved dødsfald – indeholder en børnepension på 5 pct. af lønnen frem til barnets 21. år.
- h. Medarbejderen skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. Hvis de forsikrede fratræder deres stilling på virksomheden, skal de have ret til at fortsætte forsikringen på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.
- k. Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for »Tekniker-Pension/HKI-Pension« gældende.

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

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

Det samme er gældende ved indbetaling til Industriens Pension.

Anm.

Se i øvrigt organisationsaftale om pension af 16.10.01.

Stk. 5 (Gældende fra 1. oktober 2012)

En firmapensionsordning, der indeholder en mulighed for individuel investering, kan alene etableres for den enkelte medarbejder under følgende forudsætninger:

- Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i en individuel investeringsordning. Resten placeres enten i gennemsnitsrente eller i markedsrenteprodukter, hvor pensionselskabet bestemmer, hvorledes depotet investeres.
- Deltagelse i en individuel investeringsordning skal tilvælges af medarbejderen ved afgivelse af dokumenterbar accept og kan altid efterfølgende fravælges af medarbejderen.

- De i investeringsordningen gældende omkostninger skal oplyses over for medarbejderen.
- Omkostningerne i den del, der placeres i den individuelle investeringsordning afholdes af den enkelte medarbejder og er de for sådanne ordninger til enhver tid gældende. Omkostninger i den del, som placeres af pensionssselskabet, skal være i overensstemmelse med § 8, stk. 4, litra k.
- Forud for tilvalg af den individuelle investeringsordning skal der første gang udarbejdes en risikoprofil på medarbejderen med en løbende frivillig opdatering ud fra alder og tid til pensioneringen samt risikovillighed og erfaring med investeringer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der være mulighed for tilkøb af personlig rådgivning.
- Allerede etablerede ordninger med individuelle investeringsmuligheder skal tilpasses inden for 6 måneder. Ordninger, hvor der er investeret mere end 1/3 af depotet, omfattes ikke af betingelsen om, at højst 1/3 af depotet kan placeres i individuelle ordninger.

Ved en individuel investeringsordning forstås en pensionsordning, hvor medarbejderen gennem individuelt valg har mulighed for at påvirke depotets investering og dermed forrentning.

Stk. 6

Virksomheder, der inden de omfattes af overenskomsten har en eksisterende pensionsordning for medarbejderne, er forpligtet til snarest og senest inden 1 år efter, at overenskomsten bliver gældende, at tilpasse den eksisterende pensionsordning overenskomstens krav til firmapensionsordninger eller at lade medarbejderne omfatte af 'Tekniker-Pension/HKI-Pension'. I øvrigt henvises til overenskomstens § 2, stk. 4 om pensionsordninger for nyoptagne virksomheder.

Stk. 7

Eksisterende firmapensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med Landsoverenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse. Dog skal pensionsbidraget samt engangssummer til enhver tid som minimum svare til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

Stk. 8

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for »Tekniker-Pension/HKI-Pension«, og for hvilke pensionsforsikringsselskabet har afgivet den i stk. 4 nævnte erklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, kan træde i kraft 12 måneder efter erklæringens afgivelse.

Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning, jf. ovenfor, til erstatning for den eksisterende »Tekniker-Pension/HKI-Pension«, kan den enkelte medarbejder skriftligt modsætte sig dette.

Den enkelte medarbejders endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når ovennævnte erklæring er afgivet.

Stk. 9

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

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

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

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

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

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

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette ned-sættes til 6 måneder.

Senest i forbindelse med ovennævnte varsel om skift af pensionsle-verandør skal der over for medarbejderne eller tillidsrepræsentan-terne foreligge en indeståelseserklæring fra det modtagende sel-skab, således at det sikres, at den nye ordning fra starten lever op til overenskomstens krav.

Stk. 10

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensi-onsordning for medarbejderen, kan det overenskomstaftalte sam-lede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tids-punkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

Stk. 11

Medarbejdere, der hidtil har været ansat i henhold til Industriens Overenskomst, og for hvem det på grund af ændringer af jobind-hold konstateres, at jobbet nu omfattes af Funktionærloven og Funktionæroverenskomsten, omfattes ved overgangen af Funkti-onæroverenskomstens pensionsordning, idet der ikke stilles krav om optjening af anciennitet i henhold til stk. 1.

Hvis der måtte være forskel mellem pensionsbidragene i de to overenskomster, bevarer medarbejderen et eventuelt højere pensi-onsbidrag som en personlig ordning.

Stk. 12

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pen-sions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1, 4. afsnit, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikrings-ydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkåre-ne for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til dis-se retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammen-sætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ord-ningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter arbejds-giverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, HKI-Pension, Tekniker-Pension eller en anden arbejds-giverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Forsikringssummer og omkostninger – se protokollatet om visse forsikringsydelser til lærlinge og elever i Organisationsaftaler.

Stk. 13

Gældende fra 1. januar 2013:

For medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 2, pkt. c (professionsbachelorer – handels- og kontorområ-det samt laboratorieområdet), kan virksomheden vælge at optrap-pe bidragsprocenterne med virkning fra den dato, overenskomsten træder i kraft for medarbejderen. Optrapning sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2. og 3. afsnit. I givet fald oplyses de bidragspro-center, der bliver gældende, i ansættelsesbevis eller tillæg.

Pensionsordning.

Hvis medarbejderen ikke i forvejen er omfattet af en eksisterende firmapension eller en egen ordning, bliver medarbejderen, når to måneders anciennitet er opnået, omfattet af en pensionsordning, der gælder for overenskomstdækkede funktionærer i virksomhe-den.

Hvis medarbejderen allerede er omfattet af virksomhedens eksi-sterende firmapension eller en egen ordning, kan denne efter afta-le mellem virksomheden og medarbejder fortsættes, uden at den skal tilpasses til overenskomstens pensionsordnings indhold og vilkår. Virksomheden kan efter aftale med medarbejderen over-flytte denne til en pensionsordning, der gælder for de øvrige over-enskomstdækkede funktionærer. Hvis medarbejderen ønsker at blive omfattet af virksomhedens pensionsordning og ophøre med

egen ordning, hvorved depotet eventuelt flyttes, bærer medarbejderen eventuelle omkostninger herved.

Bruttoløn.

Hvis der foreligger aftale om bruttoløn/lønpakke*, modregnes den andel af bruttolønningen, der vedrører pensionsbidrag, i funktionærens krav på arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. Hvis funktionæren i en bruttoløn/lønpakke modtager mindre pension end overenskomstens arbejdsgiverbidrag, kan virksomheden alternativt beslutte, at der skal ske optrapning af arbejdsgivers pensionsbidrag over 4 år efter § 2, stk. 4, 2. og 3. afsnit.

**) Anm.: Bruttoløn/lønpakke el. lign. er ordninger der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at funktionæren ud af lønnen finansierer bidrag til en pensionsordning, som funktionæren eventuelt selv tager initiativ til at etablere.*

Stk. 14

Uoverensstemmelser behandles i henhold til § 24.

§ 9 Arbejdstid

Stk. 1

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

*Anm. (indsat ved overenskomstforhandlingerne år 2000)
Parterne er enige om, at der ved indsættelsen af ovenstående tekst i denne bestemmelse ikke sker nogen ændring i hidtil gældende regler eller retspraksis.*

Stk. 2

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
- e. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
- f. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 9 og 11.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 23.

Stk. 6

For medarbejdere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende timelønnede medarbejdere i produktionen er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst efter de i Industriens Overenskomst gældende regler herom.

Månedslønnen for medarbejdere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

Stk. 7

Der kan lokalt aftales flextid.
For så vidt angår arbejdstid henvises til bilag 15, EU-direktiv om arbejdstid.

§ 10 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Der henvises til bilag 20 EU-direktiv om deltidsarbejde.

§ 11 Overarbejde

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 9 og § 10, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 pct. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Stk. 5

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

(Afsnittet ændres pr. 1. januar 2013 til følgende: Såfremt der for medarbejdere omfattet af § 1, stk. 1 (teknikerområdet), er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling).

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejds omfang.

Stk. 6

Gældende fra 1. januar 2013:

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2 (handels- og kontorområdet samt laborantområdet), kan der ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 2. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt i overensstemmelse med § 3, stk. 5, jf. § 24.

Stk. 7

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

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

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

I – Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

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

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

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 4 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 5 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 30. september efter ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag 23 optrykte aftale anvendes.
- d. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
- e. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- f. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- g. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 6 Ferietillæg ved fratræden

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

Stk. 7 Feriekort

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

- a. En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fra træden fremsendt, eventuelt elektronisk*, 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, eventuelt elektronisk*, et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum, samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.
- c. Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.
- d. Har medarbejderen ved afgang ikke afholdt feriedage, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.
- e. De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår, medmindre den udstedende arbejdsgiver modtager underretning om, at den ferieberettigede har overført ferie til det næste ferieår.
- f. Den ferieberettigede kan kræve feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort. Dette kan eventuelt ske elektronisk*.
- g. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har medarbejderen ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, fra hvilken der oppebæres arbejdsløshedsdagpenge. I andre tilfælde attesteres efter reglerne for feriekort udstedt af FerieKonto.

Med virkning fra 1. maj 2012 erstattes pkt. g af følgende:

- g. Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens regler for attestation af feriekontobeviser.

Medarbejderen attesterer feriekortet med anførsel af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller en kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie.
- h. Skal medarbejderen ikke have ferien i sammenhæng, gives på kortet attestation om, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

Stk. 8 Garantiordningen

DIO I stiller sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder for overført ferie.

Stk. 9 Manglende feriebetaling

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – indrives 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.

**Anm.: Se bilag 26, protokollat om elektroniske dokumenter.*

II – Frihed**Stk. 10 Juleaftensdag og Grundlovsdag**

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.

Stk. 11 Feriefridage

Inden for et ferieår har medarbejderne ret til fem feriefridage.

Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefriidage i hvert ferieår.

III – Barns sygdom og hospitalsindlæggelse

Stk. 12 Barns første sygedag

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/-børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 13 Barns hospitalsindlæggelse

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

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori DIO I er part, 5 dages frihed med løn

inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

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

Anm.

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

IV – Barsel

Stk. 14 Barsel

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel i indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). Tillige ydes løn under fravær pga. graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov).

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

- b. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.
- c. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

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

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time / 21.645 kr. pr. måned.

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

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

For børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2012 eller senere, gælder nedenstående regler:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 140,- kr. pr. time/22.446,- kr. pr. måned.

De 11 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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.

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

Anm.

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

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

§ 13 Ansættelsesbevis

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af DIO I og CO-industri udarbejdet ansættelsesbevis.

Der henvises til bilag 14 EU-direktiv om ansættelsesbeviser samt bilag 22, Standard ansættelsesbevis for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

§ 14 Afskedigelse

Stk. 1

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til Hovedaftalens og Funktionærlovens bestemmelser.

Der henvises til bilag 8, Afskedigelse af medarbejdere og bilag 16 EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Stk. 2

Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker i h.t. § 24, stk. 1, idet dog lokalforhandling skal være afsluttet inden for en frist af 10 arbejdsdage fra underretning om afskedigelsen. Mæglingsmøde i h.t. § 24, stk. 2 skal finde sted omgående.

Stk. 3

Såfremt der ikke ved mæglingsmødet opnås enighed i sagen, kan sagen videreføres ved Afskedigelsesnævnet i h.t. Hovedaftalens regler herom.

I tilfælde hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens bilag nr. 9, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling.

§ 15 Opsigelsesvarsler

Stk. 1

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.

Stk. 2

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

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse:
1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse:
2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse:
3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Stk. 4

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

Stk. 5

Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne efter reglerne i § 14.

§ 16 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

Elever herunder vokselever er ikke valgbare, men har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under CO-industri, har stemmeret.

Stk. 3

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

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

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Meddelelsen til DIO I skal ske hurtigst muligt og senest 10 arbejdsdage efter valget.

Stk. 7

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

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

Stk. 8

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

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

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

§ 17 CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 18 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

§ 19 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

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

Hvor arbejdsmiljøudvalg 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 arbejdsmiljøorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

Stk. 9

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

§ 20 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 8.000.

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

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

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

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

§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

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

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsi-

gelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingmødets afholdelse.

Stk. 3

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

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

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

Stk. 4

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

Stk. 5

For:

1. arbejdsmiljørepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og
3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte.

Stk. 6

Stk. 1 til 4 gælder ligeledes for medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller er omfattet af stk. 5, på de virksomheder, hvor Industriens Funktionæroverenskomst ikke er sat i kraft.

Stk. 7

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

§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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

§ 23 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 10+11, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27 og bilag 17, Børn og unge. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Gældende fra 1. oktober 2012:

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 8, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 4 samt ferietillægget jf. Ferielovens §§ 23, stk. 2 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 5 eller overarbejde efter § 11 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 24 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokalforhandling

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden.

Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO I. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

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

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 23 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 23 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

Gældende fra 1. maj 2012:

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

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

Stk. 3 Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- 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, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
Der henvises til overenskomstens bilag 9.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mødet 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, 25 arbejdsdage før retsmødet.

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

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 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 svarkrift er herefter senest kl. 16.00, 11 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, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at

være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

- 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 Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomtparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

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

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

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed lige-stillede 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.

Stk. 7 Afskedigelsessager

Med hensyn til behandlingen af afskedigelsessager henvises til § 14 og bilag 9 – Protokollat om fagretlig behandling.

Stk. 8 Arbejdsuro

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

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

Anm.

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

§ 25 Kompetenceudvikling

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, læring-på-jobbet, job-udvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

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

- a. for beskæftigelse under dækningsområdet for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 8 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b. for virksomheden.

Stk. 3 (Gældende fra 1. januar 2013)

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 4

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer. Der henvises til bilag nr. 9 – Protokollat om kompetenceudvikling.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Stk. 5

Ajournførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelse i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

- a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond.
De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.
- b. Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

c. Ved arbejdsfordeling på Industriens Overenskomst efter bilag 2, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 1 og 4 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9.

d. Virksomheder, som

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

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

§ 26 Uddannelsesfonde

Stk. 1

Til DA-LO uddannelsesfonden betaler arbejdsgiveren 36 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2013 forhøjes beløbet til 40 øre.

Stk. 2

Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren 35 øre pr. time.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Anm.

Der henvises til Protokollat om uddannelsesfonde i Organisationsaftalerne.

§ 27 Samarbejde

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

§ 28 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

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

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

§ 29 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2012 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2014.

Bilag 1

Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 2, pkt. a og § 1, stk. 3, omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for § 1, stk. 2, pkt. a's samt stk. 3's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2, pkt. b (laboratorieområdet), tiltrædes funktionæroverenskomsten selvstændigt, hvis 50 pct.-reglen på dette område er opfyldt.

Administration m.v. vedrørende 50 pct.-reglen

1. Betingelser

- a. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Industri gennem denne forening.
- b. Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under den-

ne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold.

Gældende fra 1. maj 2012:

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette punkt nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne på et område som defineret i nærværende bilag 1.

Herudover er parterne enige om at rette henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med henblik på at bede organisationerne om at vurdere muligheden for, at talsrepræsentanten kan vælges til Samarbejdsudvalgets gruppe b på lige fod med tillidsrepræsentanter.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.
- b. Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 10 arbejdsdage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.
- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

- a. Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

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

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

B. Hvilke medarbejdere medregnes

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

- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

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

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.
- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:
under 15 timer ugentlig: medregnes ikke
Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: medregnes halvt, 30 timer ugentlig eller derover: medregnes helt.
- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

6. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorphersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Gældende fra 1. maj 2012:

Bestemmelsen i § 2, stk. 4 med tilknyttede aftaler finder tilsvarende anvendelse for medlemmer af Dansk Industri, som i indeværende overenskomstperiode fremsætter ønske om oprettelse af overenskomst. I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Anm.:

*Pensionsbidraget skal udgøre mindst 20 pct. af det overenskomst-
mæssige bidrag på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden.*

Den efterfølgende optrapning beregnes fra samme tidspunkt.

*Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's
fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri.*

Bilag 2

Oversigt over professionsbacheloruddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

Overbygningsuddannelser på KVU, der giver MVU-niveau

Professionsbachelor i international handel og markedsføring

Professionsbachelor i laboratorie-, fødevarer- og procesteknologi

Professionsbachelor i softwareudvikling

Professionsbachelor i webudvikling

Professionsbachelor i design & business

Professionsbachelor i E-konceptudvikling

Professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)

Professionsbachelor i Eksport og teknologi

Professionsbachelor i Økonomi og it

Professionsbachelor i Procesøkonomi og værdikædeledelse

Professionsbachelor i Animation

Professionsbachelor i Kommunikation

Professionsbachelor i Erhvervsprog og it-baseret
markedskommunikation

Professionsbachelor i Grafisk kommunikation

Professionsbachelor i Mejeriteknologi

Professionsbachelor i Bioanalytiker

Diplomuddannelser

IT

Informationsteknologi

Erhvervsproglig 1. del

Erhvervsproglig 2. del

Informationssøgning og vidensorganiserende systemer

Bilag 3

Protokollat om overenskomstens dækningsområde

Automobilforhandlere

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

Medarbejdere ansat i butiksudsalg

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

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

Uddannelse inden for digitale medier

Uddannelser dækket af det faglige udvalg for digitale medier er omfattet af overenskomstens elevbestemmelser.

Freelance-medarbejdere/korttidsansatte

Parterne er enige om, at korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af nærværende overenskomst, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor – uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

Bilag 4

Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever

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

1.3.2012 **1.3.2013**

kr. 0,96 kr. 0,98

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

7. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befodringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetiugelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befodringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.
8. Er befodrning mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betiugelserne til afstand i stk. 1.
9. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem organisationerne.
10. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om arbejdsgiveres elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i stk. 3 nævnte forhold.

Bilag 5

Protokollat om udstationering af elever/praktikanter

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

Bilag 6

Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende

Overenskomstparterne anbefaler, at praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5, aftale af 30. oktober 2001.

Praktikaftale kan hentes på www.industriensuddannelser.dk

Bilag 7

Protokollat om barselsfond

For at udligne udgifterne til barselsordningen mellem industriens virksomheder og brancher opretter Dansk Industri Industriens Barselsfond.

Dansk Industri kan indgå en aftale med Industri-Pension Holding A/S om at administrere Industriens Barselsfond.

Industriens Barselsfond modtager et af Dansk Industri fastsat bidrag, hvis størrelse fastsættes under hensyn til de forventede udgifter ved ordningen. Bidragsbetalingen påhviler virksomhederne og er en del af nærværende overenskomst.

Industriens Barselsfond refunderer arbejdsgiverne for deres udgifter til den ovenfor anførte ordning med løn under barsel.

Bilag 8

Protokollat om afskedigelse af medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse fra medarbejdere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer medarbejderens muligheder for at opnå ny beskæftigelse.

Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale, at virksomhederne imødekommer opsagte medarbejderes eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Bilag 9

Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling

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

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

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

Bilag 10

Protokollat om kompetenceudvikling

Uddannelsesudvalget – eventuelt etableret som underudvalg under samarbejdsudvalget – kan som sådan behandle:

Afdækning af uddannelsesbehov

Udarbejdelse af retningslinjer for f.eks.:

- Medarbejdersamtaler/udviklingssamtaler
- Stillingsbeskrivelser
- Interviewundersøgelser
- Spørgeskemaundersøgelser
- Analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov og medarbejderkompetencer Bilag 9

Der kan i behovsafdækningen anvendes analyseværktøjer eller ekstern konsulentbistand.

Afdækning af uddannelsesmuligheder

Løbende informationsindsamling om aktuelle uddannelsesmuligheder:

- Kursustilbud fra offentlige og private kursusudbydere
- Virksomhedsinitierede uddannelsesaktiviteter
- Individuelle uddannelsesmuligheder (cd-rom, fjernundervisning mv.)
- Andet (konferencer, fagmesser, foredrag mv.)

Udarbejdelse af uddannelsesplaner:

- Opsamling og koordinering af uddannelsesbehov og muligheder
- Planlægning af uddannelsesaktiviteter og forslag til gennemførelse
- Principper for udformning af uddannelsesplaner
- Opsamling af evalueringsresultater fra gennemførte uddannelsesaktiviteter

Det anbefales at gennemføre udviklingssamtaler med den enkelte medarbejder.

Samtalen følges op af evt.:

- a. ændringer i udviklingsplanen, jf. § 25, stk. 2
- b. ændringer i stillingsindhold, ansvar, krav til kvalifikationer og grad af selvstændighed.

Bilag 11

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

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

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

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

1. Anvendelsesområde og definitioner

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

Ved "telearbejde" forstås der herudover:

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

Ved distance- og hjemmearbejde forstås der herudover:

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

2. Frivillighed

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

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

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

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

Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig 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 med-

arbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentant(erne), sikkerhedsrepræsentant(erne) m.v.

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 valget 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 antal-mæssige tærskler som en betingelse for at etablere organer med medarbejderrepræsentation.

Fastlæggelse af arbejdstiden

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

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

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger, 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.

Uddannelse

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

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

Møder og information

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

4. Udstyr

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

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.

5. Databeskyttelse

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

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

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

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

6. Privatlivets fred

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

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

7. Sikkerhed og sundhed

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

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

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

8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

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

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

København den 2005

For Dansk Industri

For CO-industri

Bilag 12

Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

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

Art. 1 Formål

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

Art. 2 Anvendelsesområde

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

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

I det omfang nærværende organisationsaftale indeholder mere specifikke bestemmelser vedrørende mobile medarbejdere inden for vejtransport, har den forrang i forhold til de relevante forskrifter i direktiv 93/104/EF, som er implementeret i nærværende overenskomst ved bilag 11.

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.

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.

e. person, der udfører mobile vejtransport-aktiviteter:

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.

Art. 5 Pauser

Placeringen af en eller flere pauser fastlægges lokalt. Hvis den samlede arbejdstid er på 6 til 9 timer, skal arbejdet afbrydes af en pause af en varighed på mindst 30 minutter. Hvis den samlede arbejdstid er på mere end 9 timer, skal pausen være på mindst 45 minutter samlet. Pauser af en varighed på mindst 30 eller 45 minutter kan opdeles i pauser af mindst 15 minutter.

Bestemmelserne i forordning (EØF) 3820/85 og AETR-overenskomsten finder samtidig anvendelse.

Art. 6 Hviletid

Bestemmelserne om hviletid findes i forordning (EØF) 3820/85 eller, hvor dette ikke finder anvendelse, i AETR-overenskomsten og gælder for alle, der er omfattet af nærværende organisationsaftale.

Art. 7 Natarbejde

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

Art. 8 Ikrafttrædelse

Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

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

København den maj 2005

For Dansk Industri

For CO-industri

Bilag 13

Protokollat om frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Industri over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af TL's hovedbestyrelse og forbundsudvalg, HK/Privats sektorbestyrelse og forbundsudvalg samt CO-industris centralledelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Forbundene giver Dansk Industri meddelelse om foretagne valg.

Bilag 14

EU-direktiv om ansættelsesbeviser

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde samme oplysninger som fremhævet i ansættelsesaftalen optrykt som bilag 21 i nærværende overenskomst.

2. Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen ud over de i stk. 1 omtalte oplysninger skriftligt have meddelelse om:
 - a. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
 - b. den valuta, som lønnen udbetales i,
 - c. i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
 - d. i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet,
 - e. om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikkerhed i forbindelse med udstationering.
3. Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger, jf. stk. 1 og stk. 2, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlige oplysninger herom.

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

4. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærknin-gen 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.

5. Nærværende aftale, der er gældende fra 1. juli 1993, afløser lov nr. 392 af 22. juni 1993.

Anm. til ansættelsesregler

Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen fremkomme med de behørigte oplysninger. Bilag: Ansættelsesbevis – se bilag 22.

Bilag 15

EU-direktiv om arbejdstid

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

Overenskomstparterne forstår ved:
Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

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

2.4 Natarbejder

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

Eks. 1

En ansat medarbejder, der flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b. fastlagte periode – og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2

En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

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. 324 af 23. maj 2002.

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. 324 af 23. maj 2002.

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 nærværende overenskomst.

8. Natarbejdes varighed

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

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter jf. Arbejdsmiljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbreds kontrol

Hyppighed

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

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

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbredsundersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde, at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen, som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Det findes naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

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 Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

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

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

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

Bilag 16

EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. marts 1998.

Anvendelsesområde

§ 1.

Stk. 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: Bilag 15

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 2.

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

§ 3.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 4.

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

Pligt til forhandling m.v.**§ 5.****Stk. 1**

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

Stk. 2

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

§ 6.**Stk. 1**

Arbejdsgiveren skal til brug for forhandlingerne efter § 5 give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om:

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.
2. Antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.
3. Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.
4. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.

5. Hvorvidt der blandt de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2

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

Varsling m.v.**§ 7.****Stk. 1**

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdsgiveren skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give 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.

Stk. 5

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksom-

heden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Beskæftigelsesregionen. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

§ 8.

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har krav på et opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Beskæftigelsesregionen.

Tavshedspligt

§ 9.

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

Godtgørelse

§ 10.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Straffebestemmelser

§ 11.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 12.

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

Bilag 17

EU-direktiv om børn og unge

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

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

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

Art. 1 Formål

Denne bestemmelse udmøntes i konkrete direktivregler nedenfor, hvorfor særskilt implementering ikke er nødvendig. Bilag 16

Art. 2 Anvendelsesområde

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

Art. 3 Definitioner

- a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.
- b. Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
- c. Ved 15-17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.
- d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejds miljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
- e.+f. Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid.

Art. 4 Forbud mod børnearbejde

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

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

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

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

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

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred.

Dette uanset arbejdstidens placering.

Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed – arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

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

Art. 8 Arbejdstid

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

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til Arbejds miljøloven med dertil hørende bekendtgørelser (især § 59 stk. 1).

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

- Stk. 2** 15-17-årige, herunder lærlinge, må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.
- Stk. 3** For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.
- Stk. 4** For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.
- Stk. 5** Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.
- Art. 9 Natarbejde**
Der henvises til Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.
- Art. 10 Hviletid**
- Stk. 1** For så vidt angår 15-17-årige henvises til de til enhver tid gældende regler i Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.
Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.
- Stk. 2** Unge under 18 år skal inden for en 7 dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.
- Art. 11 Årlig hvileperiode (Ferie)**
Implementeres via lovgivning.
- Art. 12 Pauser**
Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 ½ 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 uoverensstemmelser af faglig karakter.
- Art. 15 Tilpasning af bilaget**
Implementeres via lovgivning.
- Art. 16 Opretholdelse af beskyttelsesniveauet**
Implementeres via lovgivning.
- Art. 17 Afsluttende bestemmelser**
Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

Bilag 18

EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Afsnit A

Med henblik på at undgå social dumping er der mellem overenskomstparterne 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 derfor 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 baggrundoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. Dansk Industris medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en Dansk Industri medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber Dansk Industri/CO-industri ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

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

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

Afsnit B

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

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

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

Bilag 19

EU-direktiv om forældreorlov

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

§ 1 Forældreorlov

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

§ 2 Arbejdsfrihed som følge af force majeure

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

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 3 Pasning / pleje af alvorligt syge nærtstående

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

§ 4 Ikrafttræden

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

Bilag 20

EU-direktiv om deltidsarbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen indgået mellem UNICE, CEEP og EFS vedr. deltidsarbejde.

Overenskomstparterne er enige om,

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

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

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

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

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

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

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

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

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

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

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

§ 6. Afsluttende bestemmelser

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

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

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

Bilag 21

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. Bilag 20

§ 1. Formål

Aftalens formål er

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

Aftalen finder ikke anvendelse for

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

§ 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 givenhed.
2. "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

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

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige retigheder 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.

§ 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.

§ 8. Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.



Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

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

Bilag 22

Ansættelsesbevis

Ansættelsesbevis for funktionærer		 INDUSTRI	 Dansk Industri
1. Parter			
Undertegnede arbejdsgiver (navn):		CVR-nr.:	
Adresse:		Tlf.nr.:	
Postnr./by:			
Og			
Medarbejderens fulde navn:		CPR-nr.:	
Adresse:		Tlf.nr.:	
Postnr./by:			
Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.			
2. Arbejdssted			
3. Titel			
(i det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne).			
4. Tiltrædelsesdato			
Fra den: _____			
Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den: _____			
5. Overenskomst			
For ansættelsen gælder følgende om overenskomst:			
<input type="checkbox"/> Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem DI og CO-industri (skal afkrydses, såfremt medarbejderen er teknisk funktionær, jf. overenskomstens § 1, stk. 1 - eller medarbejderen er handels- og kontorfunktionær eller laborant, jf. § 1, stk. 2 og forudsat overenskomsten er sat i kraft for det pågældende kontor/handels- eller laborant-område - eller overenskomsten er aftalt mellem parterne). Overenskomsten er tilgængelig på www.co-industri.dk og www.di.dk .			
<input type="checkbox"/> Anden overenskomst, lokal overenskomst eller særoverenskomst indgået mellem _____ (Overenskomstens parter)			
<input type="checkbox"/> Ingen overenskomst			

6. Løn

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

7. Andre løndelev

Om andre løndelev er truffet følgende aftale:

8. Overarbejde

Om overarbejde er følgende aftalt:

9. Pension

Om pension er følgende aftalt:

10. Arbejdstid

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

11. Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid

eller

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

12. Opsigelse ved sygdom

Det aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt.

eller

Der er ikke aftalt særlige regler for opsigelse ved sygdom.

Side 2 af 3

13. Ordens- og arbejdsbestemmelser

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

14. Tavshedspligt

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

Der henvises endvidere til Markedsføringslovens § 19.

15. Funktionær- og ferielov

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

16. Øvrige forhold

Dato: _____


For virksomheden

Medarbejderens underskrift

Side 3 af 3

Bilag 23

Ferieoverførselsaftale

Aftale om ferieoverførsel i henhold til Industriens Overenskomster		 <small>Dansk Industri</small>
Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:	
Adresse:	Tlf.nr.:	
Postnr./by:		
Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:	
Adresse:	Tlf.nr.:	
Postnr./by:		
<p>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.</p> <p>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).</p>		
<p>2. Aftaler om afvikling For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):</p> <p>2.1 <input type="checkbox"/> Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 _____.</p> <p>2.2 <input type="checkbox"/> Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode: Fra og med den ____ / ____ 20 ____ til og med den ____ / ____ 20 ____</p> <p>2.3 <input type="checkbox"/> Anden eller supplerende aftale:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>		
<p>3. Øvrige bestemmelser</p> <p>3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 30. september efter ferieårets udløb.</p> <p>3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.</p> <p>3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.</p> <p>3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 30. september efter ferieårets udløb 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.</p>		
Dato: _____		
Virksomhedens underskrift _____		Medarbejderens underskrift _____

59278 04-12

Bilag 24

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

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

Parterne er enige om følgende:

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

§ 1. Formål

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

§ 2. Anvendelsesområde

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

§ 3. Ligebehandling

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

Stk. 2

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

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

egnet eller disponibel 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 den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkeds-mæssige og 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 erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 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.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne – Dansk Industri og CO-industri – konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

§ 9. Afsluttende bemærkninger

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

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

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

København, den 2. oktober 2004

For Dansk Industri For CO-industri

Bilag 25**Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.**

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

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

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

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

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

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

- § 2.** En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.
- Stk. 2.** En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.
- Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem DI og CO-industri etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.
- Krav om bod jf. stk. 2 skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.
- Stk. 3** Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.
- § 2 a.** En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.
- § 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.
- Stk. 2.** Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog

kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

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

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

- § 5.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

- § 6.** Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet eller forud for dette, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 22. februar 2010

Bilag 26

Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

København, den 12. februar 2012

For DI Overenskomst I v / DI

Stikordsregister

A

Afdelingsrepræsentant	48
Aflønning,	
- misforhold	11
- tillidsrepræsentanter	43
Afskedigelse	37, 70
- kontraopsigelse	70
- tvingende årsager, tillidsrepræsentant	44
- urimelig	45
- varsling ved større afskedigelser	37, 92
Afspadsering, overarbejde	30
Aftaler, lokale	46
Alder og handicap, EU-direktiv	115
Almen kvalificering	55
Ansatte i butiksudsalg	64
Ansættelsesbevis	37, 85, 111
Ansættelse, tidsbegrænset	108
Arbejdsevne, nedsat	17
Arbejdskonflikter, overenskomstmæssige	57
Arbejdstid	26
- børn og unge	99
- daglig	27
- EU-arbejdstidsdirektiv	87
- flex	28
- forskudt	27
- holddrift	27
- lægning	27
- normal	26
- ugentlig	26
- varierende	27
- weekendarbejde	27
Arbejdsuro	53

Arbejdsmiljørepræsentant	45
Autoforhandlere	64
B	
Barns sygdom	34
Barns hospitalsindlæggelse	34
Barselsfond	69
Barselsorlov	35
- pensionsbidrag	19
Befordringsgodtgørelse, elever	65
Bestyrelsesmedlemmer, medarbejdervalgte	45
Brudte måneder	17
Butiksansatte	64
Byggetekniker	6
Bygningskonstruktør	6
Børn og unge	98
Børns sygdom	34
C	
Civilretlig behandling	71
CO-fællestillidsrepræsentant	41
D	
Daglig arbejdstid	27
Databeskyttelse	78
Datamatiker	6
Datanom	6
Deltidsbeskæftigelse	28, 105
Digitale medier, uddannelse inden for	64
Distancearbejde	74
E	
Edb-arbejde	6
Edb-assistent	6

Edb-uddannelse	6
Efteruddannelse	64
Eksporttekniker	6
Elektroniktekniker	6
Elever, udstationering	67
Europæiske samarbejdsudvalg	
- medlemmer af	45
F	
Faglig voldgift	50
Faglige tillidshverv, frihed til	84
Fagretlig behandling	47
Ferie	30
- elever	31
- overførsel af	31, 114
- raskmelding – kollektiv ferielukning	30
Feriefridage	33-34
Feriegodtgørelse,	
- brudte måneder	30
- garanti	33
FerieKonto	32
Feriekort	32
Firmapensionsordning, protokollering	21
Flexetid	28
Force majeure, familiemæssige årsager	104
Fordeling, arbejdstiden	27
Forhandlingsmøde	52
Forskuet arbejdstid	27
Forældreorlov, direktivet	104
- udvidelse af perioden	35, 36
Fridage	33
- 24. december	33
- feriefridage	33-34
- Grundlovsdag	33

Frihed	
- efteruddannelse	54
- faglige tillidshverv	84
- familiemæssige årsager	104
Fritvalgs Lønkonto	14
Funktionærloven	5, 37
Fædreorlov	35-36
Fællestillidsrepræsentant	40

H

50 pct.-reglen	7, 58
Handels- og kontorarbejde	6
Handels- og kontoruddannelse	6
Helbreds kontrol	89
Hjemmearbejde	74
HKI-Pension.	20, 22, 23
Hospitalsindlæggelse – børn	34
Hovedaftalen	37
Hverdage, arbejdsfrie	28

I

Indeståelseserklæring	21
Industriens Uddannelsesfond	56
Informatikassistent	6

K

Kemotekniker	6
Kompetenceudvikling	53, 72
Kompetenceudviklingsfond	53
Konfliktløsningsmøde	53
Kontorbetjent	7
Kutymer	46
Køretøj, benyttelse eget	65

L

Laborant	6
Laborantstuderende, praktikaftale	68
Laboratoriefunktionær	6
Laboratorietekniker	6
Levnedsmiddeltekniker	6
Lokalaftaler, indgåelse/opsigelse	46
Lokale forhandlinger	47, 48
Lægning af arbejdstiden	26
Læring-på-jobbet	53
Løn, brudte måneder	17
Lønforhandling	10
Lønforhold	10
- elever	11-14
- udenlandske medarbejdere	102
Lønkonto, fritvalgsordning	14
Løn, misforhold	11
- nedsat	17
Lønssystemer – Plusløn	11
Lønssystemer – supplerende	11

M

Maskintekniker	6
Medlemmer Europæiske Samarbejdsudvalg	45
Miljøtekniker	6
Misforhold, aflønning	11
Mobile vejtransporter	80
Motorkøretøj, eget	65
Mæglingsmøde	48
Måletekniker	6

N

Nedsat arbejdsevne	17
Normal arbejdstid	26
Nyoptagne virksomheder	9

O	
Opfølgingsmøde	53
Ophør, tillidsrepræsentantstilling	45
Oplysninger om valgte repræsentanter	40
Opsigelse,	
- kutymer	46
- lokalaftaler	46
- reglementer	46
- tillidsrepræsentant	44
Opsigelsesregler	37
Opsigelsesvarsler	38
Optrapning, pensionsbidrag	9
Organisationernes forpligtelser, udenlandsk arbejdskraft	102
Organisationsmøde	49
Organisationsudvalgsmøde	52-53
Orientering, ansættelser/afskedigelse	42
Overarbejde	28
- afspadsring	30
- betaling	28
Overenskomstens	
- dækningsområde	6, 64
- varighed	57
Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	57
Overførsel af ferie	31, 114
P	
Pensionsordning	18
- bidrag	19
- nyoptagne virksomheder	9
Piccoline	7
Piccolo	7
Plenarmøde	50

Pligter, arbejdsgiverens	42, 46
- tillidsrepræsentantens	42
Plusløn	11
Praktikaftale, laborantstuderende	68
Praktikanter, udstationering	67
Protokollering pension	10
Præambel	5
R	
Referater	48, 49, 50, 52, 53
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	47
Restferiekort	32
S	
Samarbejde	57
Selvvalgt uddannelse	55
Skifteholdsarbejde	27
Sommerferie, se ferie	
Stedfortræder, tillidsrepræsentant	46
Supplerende lønsystemer	11
Sygdom, børns	34
Særoverenskomst	60
T	
Talsrepræsentant	40
Teknisk assistent	6
- klinisk bistand	6
- tegner	6
Tekniker-Pension	20, 21, 22, 23
Teknikeruddannelse, grundlæggende	6
- videregående	6
Telearbejde	72
Tidsbegrænset ansættelse	108
Tidsfrister	48, 49, 50-53

Tillidshverv, frihed til	42, 84
Tillidsrepræsentant	39
- afskedigelse	44
- aftaleberettiget	42
- CO-fællestillidsrepræsentant	41
- godkendelse	40
- indsigelse	40
- it-faciliteter	43
- pligter	42
- stedfortræder	46
- stillingsophør	45
- uddannelse	41-42
valg	39
- vederlag	43
Tilpasningsforhandling	9
Tiltrædelsesaftale	9

U

Uddannelse, faglig relevant	54
- frihed	54
- selvvalgt	54
Uddannelse inden for digitale medier	64
Uddannelsesfonde	56
Uddannelsesplanlægning	54
Uddannelsesudvalg	54
Udenlandske medarbejdere	102
Udstationering, elever/praktikanter	67
Uoverensstemmelser af faglig karakter	
- regler for behandling	47

V

Valg af tillidsrepræsentant	39
Varierende arbejdstider	27
Varighed,	
- overenskomstens	57

Varsel,	
- opsigelse	38
Varselspligt, tilsidesættelse, godtgørelse	95-96
Varsling, større afskedigelser	92
Videreuddannelse	53-54
Voldgiftsregler	50-52
VVS-tekniker	6

W

Weekendarbejde, lokalaftale	27
---------------------------------------	----

2012

JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
S0 1 Nyårsdag	ON 1	TO 1	S0 1 Palmesøndag	TI 1	FR 1	S0 1	ON 1	L0 1	MA 1	TO 1	L0 1
MA 2	TO 2	FR 2	MA 2	ON 2	L0 2	MA 2	TO 2	S0 2	TI 2	FR 2	S0 2
TI 3	FR 3	L0 3	TI 3	S0 3	MA 3	TI 3	FR 3	MA 3	ON 3	L0 3	MA 3
ON 4	L0 4	S0 4	ON 4	FR 4 Bedøjedag	MA 4	ON 4	L0 4	TI 4	TO 4	S0 4	TI 4
TO 5	S0 5	MA 5	TO 5	FR 5	TI 5	TO 5	S0 5	ON 5	FR 5	MA 5	45 ON 5
FR 6	MA 6	TI 6	FR 6	L0 6	ON 6	FR 6	MA 6	TO 6	L0 6	TI 6	TO 6
L0 7	TI 7	ON 7	L0 7	MA 7	TO 7	L0 7	TI 7	FR 7	S0 7	ON 7	FR 7
S0 8	ON 8	TO 8	S0 8 Påskeudvalget	TI 8	FR 8	S0 8	ON 8	L0 8	MA 8	41 TO 8	L0 8
MA 9	TO 9	FR 9	MA 9 2. påskedag	ON 9	MA 9	28 TO 9	S0 9	S0 9	TI 9	FR 9	S0 9
TI 10	FR 10	L0 10	TI 10	S0 10	ON 10	FR 10	MA 10	37 ON 10	L0 10	MA 10	50
ON 11	S0 11	MA 11	ON 11	MA 11	24 ON 11	L0 11	TI 11	TI 11	TO 11	S0 11	TI 11
TO 12	S0 12	MA 12	TO 12	L0 12	ON 12	S0 12	ON 12	ON 12	FR 12	MA 12	46 ON 12
FR 13	MA 13	7 TO 13	FR 13	S0 13	ON 13	MA 13	33 TO 13	L0 13	TI 13	TO 13	TO 13
L0 14	TI 14	ON 14	L0 14	MA 14	20 TO 14	L0 14	TI 14	FR 14	S0 14	ON 14	FR 14
S0 15	ON 15	TO 15	S0 15	TI 15	FR 15	S0 15	ON 15	L0 15	MA 15	42 TO 15	L0 15
MA 16	3 TO 16	FR 16	MA 16	16 ON 16	L0 16	MA 16	29 TO 16	S0 16	TI 16	FR 16	S0 16
TI 17	FR 17	L0 17	TI 17	TO 17 Kristi himmelfartsdag	S0 17	TI 17	FR 17	MA 17	38 ON 17	L0 17	MA 17
ON 18	L0 18	S0 18	ON 18	FR 18	MA 18	25 ON 18	L0 18	TI 18	TO 18	S0 18	TI 18
TO 19	S0 19	MA 19	TO 19	L0 19	TI 19	TO 19	S0 19	ON 19	FR 19	MA 19	47 ON 19
FR 20	MA 20	8 TO 20	FR 20	S0 20	ON 20	MA 20	34 TO 20	TO 20	L0 20	TI 20	TO 20
L0 21	TI 21	ON 21	L0 21	MA 21	21 TO 21	L0 21	TI 21	FR 21	S0 21	ON 21	FR 21
S0 22	ON 22	TO 22	S0 22	TI 22	FR 22	S0 22	ON 22	L0 22	MA 22	43 TO 22	L0 22
MA 23	FR 23	TO 23	MA 23	17 ON 23	L0 23	MA 23	30 TO 23	S0 23	TI 23	FR 23	S0 23
TI 24	FR 24	L0 24	TI 24	TO 24	S0 24	TI 24	FR 24	MA 24	39 ON 24	L0 24	MA 24
ON 25	L0 25	S0 25 Sommerid start	ON 25	FR 25	MA 25	26 ON 25	L0 25	TI 25	TO 25	S0 25	TI 25
TO 26	S0 26	MA 26	TO 26	L0 26	TI 26	TO 26	S0 26	ON 26	FR 26	MA 26	48 ON 26 2. juledag
FR 27	MA 27	9 TO 27	FR 27	S0 27 Pinesdag	ON 27	FR 27	MA 27	45 TO 27	L0 27	TI 27	TO 27
L0 28	TI 28	ON 28	L0 28	MA 28 2. pinesdag	TO 28	L0 28	TI 28	FR 28	S0 28 Sommerid slut	ON 28	FR 28
S0 29	ON 29	ON 29	S0 29	TI 29	FR 29	S0 29	ON 29	L0 29	MA 29	44 TO 29	L0 29
MA 30	FR 30	MA 30	MA 30	18 ON 30	L0 30	MA 30	31 TO 30	S0 30	TI 30	FR 30	S0 30
TI 31		L0 31	TO 31	TO 31		FR 31			ON 31	MA 31	1

2013

JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
TI 1	FR 1	FR 1	MA 1 2. påskedag	ON 1	L0 1	MA 1	27 TO 1	S0 1	TI 1	FR 1	S0 1
ON 2	L0 2	L0 2	TI 2	TO 2	S0 2	TI 2	FR 2	MA 2	36 ON 2	L0 2	MA 2
TO 3	S0 3	S0 3	ON 3	FR 3	MA 3	23 ON 3	L0 3	TI 3	TO 3	S0 3	TI 3
FR 4	MA 4	6 TO 4	TO 4	L0 4	TI 4	TO 4	S0 4	ON 4	FR 4	MA 4	45 ON 4
L0 5	TI 5	TI 5	FR 5	S0 5	ON 5	FR 5	MA 5	32 TO 5	L0 5	TI 5	TO 5
S0 6	ON 6	ON 6	L0 6	MA 6	19 TO 6	L0 6	TI 6	FR 6	S0 6	ON 6	FR 6
MA 7	TO 7	TO 7	S0 7	TI 7	FR 7	S0 7	ON 7	L0 7	MA 7	41 TO 7	L0 7
TI 8	FR 8	FR 8	MA 8	15 ON 8	L0 8	MA 8	28 TO 8	S0 8	TI 8	FR 8	S0 8
ON 9	L0 9	L0 9	TI 9	TO 9 Kristi himmelfartsdag	S0 9	TI 9	FR 9	MA 9	37 ON 9	L0 9	MA 9
TO 10	S0 10	S0 10	ON 10	FR 10	MA 10	24 ON 10	L0 10	TI 10	TO 10	S0 10	TI 10
FR 11	MA 11	7 TO 11	TI 11	L0 11	TI 11	TO 11	S0 11	ON 11	FR 11	MA 11	46 ON 11
S0 12	TI 12	TI 12	FR 12	S0 12	ON 12	FR 12	MA 12	33 TO 12	L0 12	TI 12	TO 12
S0 13	ON 13	ON 13	L0 13	MA 13	20 TO 13	L0 13	TI 13	FR 13	S0 13	ON 13	FR 13
MA 14	3 TO 14	TO 14	S0 14	TI 14	FR 14	S0 14	ON 14	L0 14	MA 14	42 TO 14	L0 14
TI 15	FR 15	FR 15	MA 15	16 ON 15	L0 15	MA 15	29 TO 15	S0 15	TI 15	FR 15	S0 15
ON 16	L0 16	L0 16	TI 16	TO 16	S0 16	TI 16	FR 16	MA 16	38 ON 16	L0 16	MA 16
TO 17	S0 17	S0 17	ON 17	FR 17	MA 17	25 ON 17	L0 17	TI 17	TO 17	S0 17	TI 17
FR 18	MA 18	8 TO 18	FR 18	L0 18	TI 18	TO 18	S0 18	ON 18	FR 18	MA 18	47 ON 18
L0 19	TI 19	TI 19	S0 19 Pinesdag	ON 19	FR 19	MA 19	34 TO 19	TO 19	L0 19	TI 19	TO 19
S0 20	ON 20	ON 20	MA 20 2. pinesdag	TO 20	L0 20	TI 20	FR 20	S0 20	ON 20	FR 20	TO 20
MA 21	4 TO 21	TO 21	S0 21	TI 21	FR 21	S0 21	ON 21	L0 21	MA 21	43 TO 21	L0 21
TI 22	FR 22	FR 22	MA 22	17 ON 22	L0 22	MA 22	30 TO 22	S0 22	TI 22	FR 22	S0 22
ON 23	L0 23	L0 23	TI 23	TO 23	S0 23	TI 23	FR 23	MA 23	39 ON 23	L0 23	MA 23
TO 22	S0 24	S0 24 Palmesøndag	S0 24	FR 24	MA 24	26 ON 24	L0 24	TI 24	TO 24	S0 24	TI 24
FR 25	MA 25	9 TO 25	MA 25	13 TO 25	L0 25	TI 25	FR 25	ON 25	FR 25	MA 25	46 ON 25
L0 26	TI 26	TI 26	FR 26 Bedøjedag	S0 26	ON 26	FR 26	MA 26	35 TO 26	L0 26	TI 26	ON 25
S0 27	ON 27	ON 27	L0 27	MA 27	22 TO 27	L0 27	TI 27	FR 27	S0 27 Sommerid slut	ON 27	FR 27
MA 28	5 TO 28	TO 28 Skærtorsdag	S0 28	TI 28	FR 28	S0 28	ON 28	L0 28	MA 28	44 TO 28	L0 28
TI 29	ON 29	FR 29 Langfredag	MA 29	18 ON 29	L0 29	MA 29	31 TO 29	S0 29	TI 29	FR 29	S0 29
ON 30	L0 30	L0 30	TI 30	TO 30	S0 30	TI 30	FR 30	MA 30	40 ON 30	L0 30	MA 30
TO 31		S0 31 Påskedag Sommerid start	FR 31	FR 31		ON 31	L0 31	TO 31	TI 31	FR 31	TI 31

2014

JAN	FEB	MAR	APR	MAJ	JUN	JUL	AUG	SEP	OKT	NOV	DEC
ON 1	LØ 1	LØ 1	TI 1	TO 1	SO 1	TI 1	FR 1	MA 1	ON 1	LØ 1	MA 1
TO 2	SO 2	SO 2	ON 2	FR 2	MA 2	ON 2	LØ 2	TI 2	TO 2	SO 2	TI 2
FR 3	MA 3	MA 3	TO 3	LØ 3	TI 3	TO 3	SO 3	ON 3	FR 3	MA 3	ON 3
LØ 4	TI 4	TI 4	FR 4	SO 4	ON 4	FR 4	MA 4	TO 4	LØ 4	TI 4	TO 4
SO 5	ON 5	ON 5	LØ 5	MA 5	19	LØ 5	TI 5	FR 5	SO 5	ON 5	FR 5
MA 6	TO 6	TO 6	SO 6	TI 6	FR 6	SO 6	ON 6	LØ 6	MA 6	TO 6	LØ 6
TI 7	FR 7	FR 7	MA 7	15	ON 7	MA 7	28	TO 7	TI 7	FR 7	SO 7
ON 8	LØ 8	LØ 8	TI 8	TO 8	SO 8	TI 8	FR 8	MA 8	ON 8	LØ 8	MA 8
TO 9	SO 9	SO 9	ON 9	FR 9	MA 9	2	LØ 9	TI 9	TO 9	SO 9	TI 9
FR 10	MA 10	MA 10	TO 10	LØ 10	TI 10	TO 10	SO 10	ON 10	FR 10	MA 10	ON 10
LØ 11	TI 11	TI 11	FR 11	SO 11	ON 11	FR 11	MA 11	ON 11	LØ 11	TI 11	TO 11
SO 12	ON 12	ON 12	LØ 12	MA 12	20	TO 12	TI 12	FR 12	SO 12	ON 12	FR 12
MA 13	TO 13	TO 13	SO 13	TI 13	FR 13	SO 13	ON 13	LØ 13	MA 13	TO 13	LØ 13
TI 14	FR 14	FR 14	MA 14	16	ON 14	MA 14	29	TO 14	TI 14	FR 14	SO 14
ON 15	LØ 15	LØ 15	TI 15	TO 15	SO 15	TI 15	FR 15	MA 15	ON 15	LØ 15	MA 15
TO 16	SO 16	SO 16	ON 16	FR 16	Bedøagsdag	ON 16	LØ 16	TI 16	TO 16	SO 16	TI 16
FR 17	MA 17	MA 17	TO 17	SO 17	TI 17	TO 17	FR 17	ON 17	MA 17	TO 17	ON 17
LØ 18	TI 18	TI 18	FR 18	SO 18	ON 18	FR 18	MA 18	ON 18	LØ 18	TI 18	TO 18
SO 19	ON 19	ON 19	LØ 19	MA 19	21	TI 19	FR 19	ON 19	SO 19	ON 19	FR 19
MA 20	TO 20	TO 20	SO 20	TI 20	FR 20	SO 20	ON 20	LØ 20	MA 20	TO 20	LØ 20
TI 21	FR 21	FR 21	MA 21	2	LØ 21	MA 21	30	TO 21	TI 21	FR 21	SO 21
ON 22	LØ 22	LØ 22	TI 22	TO 22	SO 22	TI 22	FR 22	MA 22	ON 22	LØ 22	MA 22
TO 23	SO 23	SO 23	ON 23	FR 23	MA 23	26	ON 23	TO 23	FR 23	SO 23	TI 23
FR 24	MA 24	MA 24	LØ 24	MA 24	TI 24	TO 24	FR 24	ON 24	MA 24	TO 24	ON 24
LØ 25	TI 25	TI 25	FR 25	SO 25	ON 25	FR 25	MA 25	35	LØ 25	TI 25	TO 25
SO 26	ON 26	ON 26	LØ 26	MA 26	22	TO 26	TI 26	FR 26	SO 26	ON 26	FR 26
MA 27	TO 27	TO 27	SO 27	TI 27	FR 27	SO 27	ON 27	LØ 27	MA 27	TO 27	LØ 27
TI 28	FR 28	FR 28	MA 28	18	ON 28	MA 28	31	TO 28	FR 28	ON 28	SO 28
ON 29	LØ 29	LØ 29	TI 29	Kristi himmelfartsdag	SO 29	TI 29	FR 29	MA 29	ON 29	LØ 29	MA 29
TO 30	SO 30	Sommerferien starter	ON 30	FR 30	MA 30	27	ON 30	TI 30	TO 30	SO 30	TI 30
FR 31		MA 31	LØ 31			TO 31	FR 31				ON 31
23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage	19 arbejdsdage	20 arbejdsdage	20 arbejdsdage	23 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage