

OVER ENS KOMST 2010

DS
HÅNDVERK & INDUSTRI




DANSK METAL




FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Overenskomst

vedrørende løn- og arbejdsvilkår
med bilag

1

SIDE
3-122

Lærlingebestemmelser

for jern- og metalindustriens lærlinge
med bilag

2

SIDE
123-144

Lærlingebestemmelser

for VVS-uddannelserne

3

SIDE
145-160

Stikordsregister

4

SIDE
161-166

Overenskomst

vedrørende løn- og arbejdsvilkår
aftalt mellem
DS Håndværk & Industri
og
Dansk Metal
samt
3F
og
Blik- og Rørarbejderforbundet

Marts 2010

Indholdsfortegnelse

Præambel	7
A. Tillidsrepræsentantbestemmelser	7
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant	7
§ 2 Fællestillidsrepræsentant	10
§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse	10
§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver	11
§ 5 Møder med ledelsen	12
§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	13
§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	15
B. Lokale aftaler	15
§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne	15
C. Arbejdstid og fridage	16
§ 9 Arbejdstid	16
§ 10 Deltid	20
§ 11 Arbejdstidens overholdelse	21
§ 12 Arbejdsuro	21
§ 13 Fridage	22
§ 14 Feriefridage	23
D. Overarbejde	23
§ 15 Overarbejde	23
§ 16 Betalingssatser for overarbejde	25
§ 17 Varsling af overarbejde	26
§ 18 Opgørelse af overarbejdstiden	26
E. Skiftehold	27
§ 19 Skiftehold	27
F. Forskudt arbejdstid	30
§ 20 Etablering af forskudt arbejdstid	30
§ 21 Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid	30
§ 22 Varsling til forskudt tid	31
§ 23 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	31
§ 24 Overarbejde med forskudt arbejdstid	31
G. Udearbejde	32
§ 25 Definition af udearbejde	32
§ 26 Betaling for udearbejde	32
§ 27 Betaling af vejpenge	32
§ 28 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge	33
H. Rejsearbejde	34
§ 29 Definition af rejsearbejde	34
§ 30 Betaling af rejsearbejde	35
§ 31 Betaling for rejsetid	35
§ 32 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi	35
I. Lønforhold	36
§ 33 Timeløn	36
§ 34 Særlige timelønsbestemmelser	37
§ 35 Akkord og produktivitetsfremmende lønsystemer	37
§ 36 Fritvalgskonto	41

J. Betaling ved ventetid og hjemsendelse m.v.	43
§ 37 Ventetid	43
§ 38 Hjemsendelse	43
§ 39 Tilskadekomst/sygdom/barsel	43
K. Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere	46
§ 40 Ansættelse og afskedigelse	46
§ 41 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord	51
§ 42 Tilbagetrækning af opsigelser	53
§ 43 Genantagelse af medarbejdere	53
L. Betaling for feriedage	54
§ 44 Ferie	54
M. Lønudbetaling	58
§ 45 Lønudbetaling	58
N. Andre aftaler	59
§ 46 Rør- og blikarbejde	59
§ 47 Faglig videreuddannelse	62
§ 48 DS-Kompetenceudviklingskonto	63
§ 49 Lærlingebestemmelser	63
§ 50 Nyoptagne virksomheder	63
§ 51 Behandling af uoverensstemmelser	64
§ 52 Overenskomstens varighed	64
BILAG 1	65
Protokollat vedr. hovedaftale og uddannelsesfond	65
BILAG 2	66
Vedrørende pensionsordning	66
BILAG 3	69
Uddrag af lov om arbejdsmiljø	69
Hvileperiode og fridøgn	69
BILAG 4	71
Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien	71
BILAG 5	72
Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis	72
BILAG 6	73
DS-Kompetenceudviklingskonto	73
BILAG 7	75
Retningslinier for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område	75
BILAG 8	77
Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste	77
BILAG 9	78
Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefordtøj	78

BILAG 10.	80
Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i DS Håndværk & Industris virksomheder.	80
BILAG 11.	82
Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.	82
BILAG 12.	87
Offshore.	87
BILAG 13.	90
Funktionærlignende ansættelsesvilkår.	90
BILAG 14.	93
Udenlandske medarbejdere.	93
BILAG 15.	94
Protokollat vedr. dobbeltbeskæftigelse.	94
BILAG 16.	95
Protokollat vedr. varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.	95
BILAG 17.	100
EU-direktiver.	100
BILAG 18.	101
Ansættelsesaftale.	101
BILAG 19.	103
Vikarbureauer.	103
BILAG 20.	104
Tele-/distance-/hjemmearbejde.	104
BILAG 21.	105
Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne.	105
BILAG 22.	107
Det rummelige arbejdsmarked.	107
BILAG 23.	108
Protokollat mellem Dansk Låsesmede Forening og Dansk Metal.	108
BILAG 24.	109
Information om natarbejde.	109
BILAG 25.	110
Kompetenceudvikling i virksomhederne.	110
BILAG 26.	111
Implementering af Ligelønsloven m.v.	111
BILAG 27.	114
Etablering af ligelønsnævn.	114
BILAG 28.	115
Natarbejde og helbreds kontrol.	115
BILAG 29.	116
Protokollater til § 46.	116

Præambel

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, og at denne dækker alt arbejde udført inden for overenskomstens område.

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne fortrinsvis beskæftiger medarbejdere, der er medlemmer af et af de tre forbund: Dansk Metal, 3F og Blik og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Parterne er enige om, at denne overenskomst tilhører de nævnte organisationer og DS Håndværk & Industri, og at det alene er dem, der fortolker denne. Afgørelser, der ikke er truffet i regi af parterne, har ikke præjudikatsværdi.

A. Tillidsrepræsentantbestemmelser

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

For hver virksomhed – for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling – vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant, som skal være organiseret i et af de overenskomstbærende forbund.

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Læringe er i lighed med øvrige medarbejdere en del af valggrundlaget og har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant, men kan ikke vælges til tillidsrepræsentant.

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

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Stk. 4

Såfremt der ikke kan opnås det fornødne flertal ved valg af tillidsrepræsentant, kan lønmodtagersiden begære møde mellem organisationerne med henblik på, at der kan vælges tillidsrepræsentant ved almindeligt stemmeflertal.

Stk. 5

Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 6 anførte.

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

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

Anmærkning:

Organisationerne er enige om, at der ikke lokalt kan indgås lokalaftaler, der fraviger princippet om, at tillidsrepræsentanten vælges blandt de 3 overenskomstbærende forbund.

Stk. 6

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af flere forbund, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2, 3 og 4 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

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

3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

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

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i bilag 11. Nyoptagne virksomheder skal oplyse DS Håndværk & Industri om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Stk. 10

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

Stk. 11

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 opsigte lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et af forbundene og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Såfremt der ikke kan opnås det fornødne flertal ved valg af talsrepræsentant, kan lønmodtagersiden begære møde mellem organisationerne med henblik på, at der kan vælges talsrepræsentant ved almindeligt stemmeflertal.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

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.

§ 2 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, 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.

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse.

Fra DS Håndværk & Industri giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af de 3 overenskomstbærende forbund for ledelsen.

Stk. 4

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

Stk. 5

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens bilag 11, § 1, pkt. 2.

Stk. 6

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

Stk. 7

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

Stk. 8

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt,

TIL NOTATER

TIL NOTATER

kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

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

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

Stk. 9

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

Stk. 10

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

Ved fagretlige sager i henhold til Lov om lige løn aftales på mæglingssmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

§ 5 Møder med ledelsen

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselpligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 40, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DS Håndværk & Industri, 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 opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingmødets afholdelse.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til dennes personlige opsigelsesvarsel, jf. § 40, stk. 2. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 8

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

- sikkerhedsrepræsentanter
- medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
- medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter.

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

B. Lokale aftaler

§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Stk. 1

Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan – med de i stk. 2 nævnte undtagelser – opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

Stk. 2

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

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 1 og 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt seksmandsmøde.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Mægling mødebegæringen skal være den modstående organisation i hænde inden det i stk. 1 nævnte opsigelsesvarsel udløber.

Stk. 4

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, 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.

Stk. 6

Organisationerne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at lokalaftaler er skriftlige.

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaf-tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, E, F, G ,H og M, §§ 47 og 48 samt bilag 4, 7, 10 og 20. Sådanne lokalaf-taler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaf-talerne skal sendes til organisationerne til orientering.

C. Arbejdstid og fridage

§ 9 Arbejdstid

Den normale arbejdstid

Stk. 1

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindelig dagarbejde, på skifteholdenes daghold og på arbejde ved forskudt tid.

Stk. 2

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdage være under 6 timer, medmindre andet aftales lokalt. Parterne er enige om, at det er af afgørende betydning, at arbejdstiden på alle områder udnyttes effektivt, og at der undgås forstyrrelser i produktionen.

Fastlæggelse af spisepauser aftales mellem firmaet og medarbejderne. På ethvert værksted eller arbejdsplads skal der findes opslag, som angiver, hvornår den normale arbejdstid begynder og slutter.

Arbejdstiden bør fastlægges således, at den har samme længde på 5 af ugens dage.

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I tilfælde af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og det ved afstemningen tilkendegivne flertalsønske er Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer pligtige at rette sig efter. Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv.

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

Stk. 3

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om en forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

Variierende ugentlig arbejdstid

Stk. 4

a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere læg-

TIL NOTATER

TIL NOTATER

ges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftale om etablering af varierende ugentlig arbejdstid i stedet for indgå med forbundets lokale afdeling.

- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et seksmandsmøde.
- 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 opsparring 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 §§ 16 og 21.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.
- h. Ved opsigelser, hvor man i opsigelsesperioden ikke kan nå at indhente manglende eller afvikle overskydende timer, foretages lønregulering i form af udligning til 37 ugentlige timer, evt. med betaling i henhold til § 16.

Flekstid

Stk. 5

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

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold. Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5 dages uge.

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

Weekendarbejde

Stk. 6

Hvor virksomheden og medarbejderne måtte være interesseret heri, og hvor der er behov for en udvidelse af den egentlige arbejdstid, kan dette etableres i form af weekendarbejde.

De arbejdsområder, der omfattes af denne driftsform, specificeres nærmere i en lokalaftale.

Arbejdstid

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

Lønforhold

Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg i henhold til overenskomstens § 16, stk. 2 og 3. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 6.00, må betalingerne ikke forringes herved.

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

Fridage og arbejde på søgnehellidage

- a. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfri dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales i henhold til den enkelte arbejders fritvalgs-konto.
- b. Arbejde på søgnehellidage betales alene med den normale løn.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Sygedage

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

Ferie

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende Ferielov.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

ATP-bidraget beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning

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

Øvrige bestemmelser

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Anmærkning:

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

§ 10 Deltid

Stk. 1

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

Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge ved almindeligt dagarbejde, forskudt arbejdstid og skifteholdenes dagarbejde (34 timer/uge ved skifteholdenes aften- og natarbejde). I øvrigt følges bestemmelsen i § 9, stk. 1 og 2.

Reglerne i § 9 stk. 3, 4 og 5 samt afsnit E og F anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid, skiftehold og forskudt arbejdstid.

Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på

efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 11 Arbejdstidens overholdelse

Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner m.v. udnyttes fuldt ud. Arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse.

§ 12 Arbejdsuro

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

Hvis en af overenskomstparterne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen – så vidt muligt på virksomheden.

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

TIL NOTATER

TIL NOTATER

§ 13 Fridage

Stk. 1

Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) regnet fra kl. 6.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag hele fridage.

Betaling for disse dage sker fra fritvalgskontoen, jf. § 36.

Stk. 2

Såfremt der af enkelte medarbejdere på nævnte dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 16, stk. 2 eller stk. 3.

Stk. 3

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

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

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling.

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 39, stk. 1.

Stk. 4

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

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling.

For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 39, stk. 1.

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

TIL NOTATER

Stk. 3

1. På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter beslutte, om præsteret overarbejde skal afspadsres.
2. Ved manglende enighed i henhold til pkt. 1 gælder, at overarbejde, der hidrører fra sygeafløsning, andre medarbejderes udeblivelse, lastning og losning af skibe, samt overarbejde forårsaget af ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o. lign. ikke afspadsres.
Andet overarbejde, ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse, skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage inden for en 4 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.
3. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter søge dispensation efter følgende regler:
Såfremt tvingende grunde taler derfor, kan overarbejde ud over 8 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligegyldende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse eller udførelse.
Dispensationsansøgningen, der underskrives af de lokale parter, skal være afsendt senest dagen efter det udvidede overarbejdes påbegyndelse, således at der umiddelbart herefter mellem organisationerne kan træffes afgørelse om dispensationen.
I tiden indtil organisationernes afgørelse måtte foreligge, gives de lokale parter bemyndigelse til, hvis forholdene taler derfor, at give fritagelse for afspadsering af eventuelt i mellemtiden udført overarbejde.
4. Såfremt de lokale parter er enige herom, kan der etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering.
5. For en medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens § 40, stk. 2, skal eventuel afspadsering være afsluttet inden opsigelsesvarslets udløb.
6. For medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, finder disse regler kun anvendelse, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er beskæftiget ud over det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigelse.

TIL NOTATER

Stk. 3

For arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den daglige normale arbejdstids begyndelse

og indtil kl. 12.00: kr. 69,95

Pr. 1. marts 2011 kr. 71,35

Fra kl. 12.00 til den normale arbejdstids

begyndelse: kr. 105,05

Pr. 1. marts 2011 kr. 107,15

Søndag morgen forud for den daglige

normale arbejdstids begyndelse: kr. 105,05

Pr. 1. marts 2011 kr. 107,15

Stk. 4

Tilsiges en medarbejder til at arbejde i spisepausen og denne derved udskydes udover en halv time, betales der kr. 24,90 herfor.

Pr. 1. marts 2011 kr. 25,40.

§ 17 Varsling af overarbejde

Stk. 1

Når en medarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, skal han have meddelelse herom enten dagen forud for overarbejdets påbegyndelse eller samme dag før spisepausen, for så vidt han normalt går hjem i denne.

Stk. 2

Kan dette ikke opfyldes, og den pågældende medarbejder ikke får lejlighed til forinden overarbejdets påbegyndelse at gå hjem og spise, skal der, hvis overarbejdet får en varighed ud over 1 time, som betaling for manglende varsel ydes kr. 89,70 pr. gang.

Pr. 1. marts 2011 kr. 91,50.

§ 18 Opgørelse af overarbejdstiden

Stk. 1

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

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

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

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i § 17 til udførelse inden for 10 arbejdsdage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

Stk. 2

I tilfælde, hvor en virksomhed af mangel på tilstrækkeligt arbejde eller lignende grund forkorter den daglige arbejdstid, regnes overarbejde fortsat ud fra virksomhedens oprindelige normale dagarbejdstid.

E. Skiftehold

§ 19 Skiftehold

Stk. 1: Skifteholdsarbejde

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

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

Stk. 2: Virksomhedens driftstid

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

Stk. 3: Varsel og varighed

Ved etablering af skifteholdsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til skifteholdsarbejde, eller som kan betragtes som skifteholdsmedarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige

TIL NOTATER

TIL NOTATER

overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid i stedet for skifteholdstillæg.

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

Stk. 4: Arbejdstidsbestemmelser

Skifteholdsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnus, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ timer. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i arbejdsplanen.

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

Stk. 5: Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

Stk. 6: Afbrydelse, omlægning eller overflytning

Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, og der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Dersom afbrydelse, omlægning eller overflytning sker inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid i stedet for skifteholdstillæg.

Medarbejdere, der på grund af akutte hændelser får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på ovennævnte varsel.

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning og losning af skibe og hvari på tekniske installationer som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning, som følge af akutte hændelser, ydes pr. 1.

marts 2010 et engangsbeløb på kr. 192,85 og pr. 1. marts 2011 kr. 196,70.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

Parterne har i forbindelse med drøftelsen af definitionen på akutte hændelser konstateret, at sådanne hændelser, der fritager for varslingsforpligtelsen, skal opfylde både kravet om, at de ikke er normalt forekommende og kravet om, at de ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden.

Stk. 7: Arbejdsdøgnet

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 6.00 til kl. 6.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Stk. 8: Tillæg for skifteholdsarbejde

a. For skifteholdsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales følgende tillæg:

Fra kl. 18.00 til 6.00 kr. 35,95 pr. time

Pr. 1. marts 2011 kr. 36,65 pr. time

b. Skifteholdsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales med et tillæg på kr. 77,00 pr. time. Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 16.

Pr. 1. marts 2011 kr. 78,55 pr. time.

Der kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført.

Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg i henhold til a. fra dette tidspunkt.

Stk. 9: Overarbejde

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

Stk. 10: Arbejde på eller forskydning af fridage

a. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 5, a) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg på kr. 77,30 pr. time. Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

Pr. 1. marts 2011 kr. 78,85.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

b. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en om-lægning af en turnusplan, betales et tillæg på kr. 24,20 pr. time. En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Pr. 1. marts 2011 kr. 24,70.

c. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Stk. 11: Lokalaftaler

Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg i henhold til stk. 8 og 9 kan indsættes på medarbejderens fritvalgskonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

F. Forskudt arbejdstid

§ 20 Etablering af forskudt arbejdstid

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00.

Reglerne om forskudt tid anvendes på arbejdsforhold, hvor en del af arbejdstiden er placeret uden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00, og hvor der er tale om en fast placeret arbejdstid.

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

§ 21 Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

Stk. 1

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6.00 og kl. 18.00, for så vidt bestemmelserne i §§ 22 og 23 er opfyldt.

Stk. 2

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg:

Voksne medarbejdere
pr. time
Fra kl. 18.00 til 22.00 kr. 23,30
Pr. 1. marts 2011 kr. 23,75.

Fra kl. 22.00 til kl. 6.00 kr. 37,90
Pr. 1. marts 2011 kr. 38,65.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes
kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00
følgende tillæg kr. 44,75
Pr. 1. marts 2011 kr. 45,65.

§ 22 Varsling til forskudt tid

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 16 for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

§ 23 Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

Når en medarbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 16 nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

§ 24 Overarbejde med forskudt arbejdstid

Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde – foruden det i § 21 nævnte tillæg – de i § 16 fastsatte overarbejdstillæg, regnet ud fra den forskudte arbejdstid.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

G. Udearbejde

§ 25 Definition af udearbejde

Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver, at han skal overnatte på et fremmed sted.

§ 26 Betaling for udearbejde

Stk. 1

Udearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med medarbejderens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og time-lønsarbejde tilsammen på værkstedet i det foregående kvartal.

Stk. 2

For udearbejde betales derudover et tillæg på kr. 4,55 pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. marts 2011 kr. 4,65.

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

Stk. 3

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

§ 27 Betaling af vejpenge

Stk. 1

Når det ved udearbejdet forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejdstidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne. Godtgørelse fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:

Betaling for befordring ved virksomhedens foranstaltning eller ved anvendelse af kollektive transportmidler eller ved anvendelse af eget motorkøretøj:

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra virksomheden til udearbejdsstedet og retur opgøres til.

Føreren betales med normal timeløn, øvrige passagerer betales med normal timeløn - 25 %.

TIL NOTATER

Stk. 3

Når de forhåndenværende forhold giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes der af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i henhold til Arbejds miljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, hvor medarbejderne kan indtage deres måltider, bortfalder de i §§ 26 og 27 nævnte udearbejds- og vejpenge for de der antagne. Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål for øje at kunne antage vedkommende et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.

Stk. 4

For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen ud over dem, han ville have haft ved arbejde på det værksted, hvor vedkommende er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.

Stk. 5

Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i §§ 26 og 27 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse. Bestemmelsen om skriftlig aftale gælder arbejdsforhold indgået efter overenskomstens ikrafttræden.

H. Rejsearbejde

§ 29 Definition af rejsearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvor medarbejdere, beskæftiget på virksomheder under DS Håndværk & Industri, sendes til arbejde i udlandet, Grønland

og Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlige aftaler om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befording, kost og logi.

(I øvrigt henvises til organisationernes vejledning i pjecen: Arbejde i udlandet).

§ 30 Betaling af rejsearbejde

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

§ 31 Betaling for rejsetid

Stk. 1

Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da medarbejderen forlader værkstedet for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser.

Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgåede rejsetid med offentligt befordringsmiddel 2 timer til forberedelse m.v., herunder evt. lokal transport.

Stk. 2

Betaling for rejsetiden fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:

- a. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved time-lønsarbejde.
- b. Uden for normal arbejdstid med mindstebetalingen – 25 %.

§ 32 Betaling for udgifter til befording, kost og logi

Stk. 1

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

Anmærkning:

Såfremt arbejdsgiveren udbetaler skattefri godtgørelse for kost og logi i henhold til statens gældende regler og i henhold til bilag 8, påhviler det arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og dokumentation.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

I. Lønforhold

§ 33 Timeløn

Mindstebetalingen

Fra 1. marts 2010 udgør mindstebetalingssatserne for time-lønsarbejde:

For voksne medarbejdere: kr. 104,25 pr. time

Medarbejdere under 18 år: kr. 60,05 pr. time

Fra 1. marts 2011 forhøjes mindstebetalingssatserne til:

For voksne medarbejdere: kr. 106,00 pr. time

Medarbejdere under 18 år: kr. 61,05 pr. time

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

Almindelige lønbestemmelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Parterne er enige om, at organisationerne i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de mellem organisationerne aftalte Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4

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

Stk. 5

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en

TIL NOTATER

dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de medarbejdere, hvem den pågældende akkord tilbydes, og sådanne akkordafslutninger må ikke bindes eller hindres ved en klubbeslutning. Det kan dog ikke forbydes den eller de medarbejdere, hvem en akkord tilbydes, at konferere med arbejdskollegerne om prisen, men dette må dog ikke få karakter af møders afholdelse i arbejdstiden eller på anden måde foranledige unødigt tidsspilde.

2. Kan enighed ikke opnås, er hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsrepræsentanten til at deltage i den videre forhandling.

Stk. 3: Aflønning i tilfælde af uenighed

Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11 % mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den arbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører. Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling.

Organisationerne er enige om, at det vil være misbrug af ovennævnte bestemmelse, hvis denne anvendes som grundlag for aflønning af en væsentlig del af medarbejderne i et akkordarbejde.

Stk. 4: Opsigelse af priskuranter

Priskuranter og dermed ligestillede faste akkordpriser kan opsiges fra begge sider i henhold til bestemmelserne i § 8.

Regler for lønsystemer baseret på arbejdsstudier**Stk. 5: Lønfastsættelse efter normaltider**

1. Hvor normaltider fastsættes ved arbejdsstudier, skal dette ske på grundlag af en lokal aftale i overensstemmelse med de mellem organisationerne aftalte retningslinier herfor.
2. Den for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltid kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.
3. Hvor akkordpriser fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, multipliceres den for den pågældende arbejdsproces fundne normaltid med en ved forhandling mellem de lokale parter aftalt betaling pr. tidsenhed (minut- eller timefaktor). Ved revision af betalingsfaktoren bør der tages hensyn til det præstationsniveau, der forekommer på virksomheden.

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

Stk. 6: Aflønning under arbejdsstudier

1. Hvor operationstidsstudier udføres med akkordfastsættelse for øje, aflønnes medarbejderen under studiet og i perioden, indtil normaltiden forelægges, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører, medmindre det pågældende arbejde hidtil har været udført på timeløn. I så fald aflønnes medarbejderen med den for arbejdet gældende betalingsfaktor.
2. Hvor arbejdsstudier eller forsøg i forbindelse med metodeændringer medfører afbrydelse i en tidsstuderet akkord, aflønnes medarbejderen for den tid, afbrydelsen varer, med den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forudgående kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører.
3. Såfremt der uden medarbejderens skyld indtræffer forhold, som bevirker afvigelser fra det gældende akkordgrundlag, kan der træffes aftale om et engangstillæg til akkorden.
4. Opstår der inden for et område, hvor akkorder fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, uenighed om en forelagt normaltid, aflønnes medarbejderen efter denne, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet i henhold til de i organisationernes rammeaftale vedrørende arbejdsstudier angivne procedureregler. Når det endelige resultat foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for den pågældende arbejder.

Stk. 7: Opsigelse af betalingsfaktorer

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i § 8, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at nå til enighed, bortfalder betalingsfaktoren, og situationen svarer herefter til den, der opstår, når en i henhold til stk. 2 i nærværende paragraf aftalt akkordpris-kurant er opsagt og bortfaldet.

Stk. 8: Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

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

TIL NOTATER

TIL NOTATER

2. De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til § 8, stk. 1, frigør sig fra disse ved opsigelse.

Produktionstillægsordninger og lignende

Stk. 9: Aflønning og opsigelse

Ved anvendelse af produktivitetsfremmende lønsystemer, såsom produktionstillægsordninger, hvor der til den enkelte medarbejders sædvanlige timelønsbetaling betales et præstationsafhængigt tillæg, aflønnes medarbejderen i tilfælde af uenighed om fastsættelse af nye normer eller betalinger med sin sædvanlige timeløn.

Præstationstillægget ved sådanne ordninger er opsigeligt i henhold til § 8.

Almindelige regler

Stk. 10: Akkordkartoteker

På ethvert værksted føres en akkordbog eller et akkordkartotek, hvori alle akkorder indføres, således at arbejdets omfang, begrænsning og pris m.m. tydeligt fremgår heraf. Der skal gives en medarbejder, som tilbydes en akkord, der tidligere har været udført, adgang til at se den tidligere indførelse i akkordbogen. En tidligere udført og indskrevet akkord behøver ikke indskrives på ny.

Stk. 11: Akkordopgørelser

1. Når arbejdet er afleveret og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den påfølgende lønningsdag, dog senest 4 uger efter arbejdets antagelse.

Medarbejderen har pligt til straks ved arbejdets afslutning at anmelde det til antagelse og samtidig aflevere sin akkordseddel.

2. For akkordarbejde modtager enhver medarbejder som forskud den sædvanlige timeløn, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Overskud ved fællesakkorder fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders ansatte timeløn og anvendte timer, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Stk. 12: Aflønning ved samme arbejdsopgaver

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

Sådanne aftaler kan dog kun træffes under organisationernes medvirken.

Stk. 13: Aflønning ved informations- og instruktionsmøder

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

§ 36 Fritvalgskonto

Stk. 1

Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder. Ved oprettelse af kontoen aftales medarbejderens valg i henhold til stk. 3. Herefter har medarbejderen mulighed for at ændre sit valg én gang årligt. Valget skal meddeles arbejdsgiveren for at kunne anvendes det efterfølgende ferieår, inden ferieårets udløb.

Stk. 2

På kontoen indsættes:

- 4 % af den ferieberettigede løn (erstatte SH-opsparingen, indsættes ikke for medarbejdere uden SH-konto)
- 2,5 % af den ferieberettigede løn (erstatte feriefridagsudbetaling)
- + 1 % af den ferieberettigede løn

Opsparingen til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen. Der beregnes arbejdsmarkedspension af opsparingen.

Stk. 3

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

- Betaling under afholdelse af søgnehellidgange (valgfrit beløb)
- Betaling under afholdelse af maks. 5 feriefridage pr. ferieår (valgfrit beløb)
- Ekstraordinær løbende egenbetaling af AMP
- Udbetaling på andre tidspunkter i forbindelse med frihed.

Beslutning om hvor stor en procentdel, der skal anvendes til løbende pensionsindbetaling, aftales med arbejdsgiveren ved ferieårets start.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen. Se i øvrigt § 14.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Indestående på kontoen ved ferieårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye ferieår eller aftales indbetalt på medarbejderens feriekonto. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

Der kan udbetales fra fritvalgskontoen, når søgnehellidage falder på f.eks. weekend-lørdage eller hverdagsfridage, men der udbetales ikke for helligdage, når de falder på søndage.

Stk. 4

Udbetaling fra fritvalgskontoen finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehellidagen(e) og 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) samt 24. december (juleaftensdag) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 5

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 fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Stk. 6

Såfremt der er lokal enighed herom, kan det indestående på fritvalgskontoen ved ferieårets afslutning overføres til næste ferieår.

Stk. 7

I tilfælde af dødsfald tilfalder det indestående på fritvalgskontoen afdødes bo.

Stk. 8

DS Håndværk & Industri garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser for de af fritvalgskontoens beløb, der er overført til ferieort udstedt af DS Håndværk & Industris medlemmer.

TIL NOTATER

ling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.* Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

Stk. 2

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

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 4 uger fuld løn eksklusive genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

* Anmærkning:

Det lille tab opgøres, som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Det vil sige personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudttillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres – f.eks. ved enkeltmandsakkorder – kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

Gennemsnitsfortjeneste = gennemsnitsfortjeneste af akkord og timeløn til sammen tillagt systematisk forekommende genetillæg.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge) eller personer ansat i fleksjob, er undtaget fra sygelønsordningen for så vidt den sygdomsfortællingen vedrører.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Hvor arbejdsgiveren udbetaler fuld løn under sygdom, barsel (jf. stk. 8) eller tilskadekomst, beregnes feriegodtgørelse og opsparing til fritvalgskonto af den samlede udbetalte løn. For medarbejdere, der ikke modtager fuld løn, beregnes feriegodtgørelse og opsparing til fritvalgskonto i henhold til § 44, stk. 11.

Stk. 8: Barselsordning

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 39, stk. 2.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov har hver forældre ret til at holde 3 ugers betalt forældreorlov. Holdes denne orlov ikke, bortfalder betalingen. Derudover har enten faderen eller moderen ret til at holde yderligere 3 ugers betalt forældreorlov.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. kr. 135,00 pr. time. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpenge-sats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderens tilsvarende.

Forældrene kan afholde forældreorlov samtidig. Orloven skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov og skal tages i en uafbrudt periode.

Med virkning fra den 1. marts 2011 har hver forældre ret til at holde yderligere 1 uges betalt forældreorlov, således at de hver har ret til 4 ugers betalt forældreorlov. Perioden, hvor betalingen er maks. kr. 135,00 pr. time, er således herefter 11 uger.

Anmærkning:

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. bilag 2.

Stk. 9: Forsørgertabsgodtgørelse

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

K. Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere

§ 40 Ansættelse og afskedigelse

Stk. 1: Ansættelser

Ved ansættelsen præciseres det i ansættelsesaftalen, hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger, som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 18.

For opsigelse gælder følgende varslingsregler:

- VVS- og Blik-området, opsigelse i henhold til § 46, stk. 4.
- Smede-området og andet, opsigelse i henhold til § 40.
- Ved varigt skift mellem de 2 ovenstående områder skal ansættelsesaftalen ændres med de i § 40, stk. 2, nævnte opsigelsesvarsler.

- Medarbejdere, der er omfattet af § 9, stk. 6 (om weekendarbejde), kan alene afskediges til fratræden i forbindelse med afslutningen af weekendarbejdet.

Stk. 2: Opsigelsesvarsler

1. Inden for de første 6 måneder er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – idet dog læretid tæller med – gælder følgende opsigelsesvarsel:
 - a. Fra arbejdsgiverens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	14 dage
Efter 9 måneders beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage

 Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage
 - b. Fra medarbejderens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, medens erstatning for manglende varsel (se stk. 6, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage. Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før, varslet skal begynde at løbe.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
 - Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - Indkaldelse til militærtjeneste.
 - Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.
5. Vedvarer en fraværperiode, der skyldes militærtjeneste, ud over 3 måneder, tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen. Ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov tæller hele fraværet. Ved sygdom ud over 4 mdr. tæller kun de første 4 mdr. med i anciennitetsberegningen.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

6. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller sikkerhedsrepræsentanter, har ved afskedigelse fra virksomheden krav på 1 måneds opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.
7. Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelse i større omfang – jf. bilag 16.

Stk. 3: Opsigelse under sygdom og ferie

1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.
2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.
3. Ved opgørelsen af henholdsvis 4 og 6 måneders uarbejdsdygtighed i pkt. 1 og 2 medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.
4. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan en opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidg dage kan indgå i varslet, jf. stk. 1, punkt 3.

Stk. 4: Bortfald af opsigelsesvarsler

1. Opsigelsesvarslet bortfalder:
 - ved antagelse af nærmere angivne skibsreparationsarbejder, hvis varighed højst andrager 35 dage,
 - ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning, samt
 - ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure*), som standser driften helt eller delvist.
2. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved ansættelsen.

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

Stk. 5: Generhvervelse af ancienniteten

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

Stk. 6: Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund uden vedkommendes tilkommende varsel, betaler virksomheden en erstatning svarende til medarbejderens normale løn ved timelønсарbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager. Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det overskomsræssige varsel, skal vedkommende erlægge et beløb til modparten svarende til den for den pågældende medarbejder normale løn ved timelønсарbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.
3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 7

Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst tre år, og som afskediges på grund af omstrukture-

T I L N O T A T E R

TIL NOTATER

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

Ovenstående bestemmelse er ikke gældende for medarbejdere, som er omfattet af opsigelsesreglerne i § 46, stk. 4.

Stk. 8: Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter pkt. 2.
2. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 39, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1 og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
5. Bestemmelsen finder anvendelse i forbindelse med opsigelser, der finder sted fra 1. maj 2010.

Anmærkning:

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

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

§ 41 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I. Enkelt-akkord

Stk. 1

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

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

Stk. 2: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, får afsked af medarbejderen tilregnelig grund, fortabes retten til overskud på den akkord, medarbejderen arbejder på i det øjeblik, vedkommende afskediges, men beholder retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 3: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, får afsked af medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvungende omstændigheder foranlediger det, har vedkommende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, får afsked af medarbejderen utilregnelige grunde, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, beholder vedkommende retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er afsluttet og opgjort, hvilket bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4: Medarbejderen forlader akkorden

1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader værkstedet uden aftale med arbejdsgiveren, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, fortaber medarbejderen sin eventuelt resterende løn og ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder.
2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, forlader værkstedet efter aftale med arbejdsgiveren, beholder medarbejderen retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales vedkommende i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anmærkning:

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

II. Fælles-akkord

Stk. 5: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, får afsked af medarbejderen tilregnelig grund, fortaber han retten til overskud på den akkord, medarbejderen arbejder på i det øjeblik, vedkommende afskediges, og dette tilfalder de øvrige deltagere i akkorden, dog beholdes retten til overskud på andre påbegyndte akkorder, der opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 6: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

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

Stk. 7: Medarbejderen forlader fælles-akkorden

1. Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader værkstedet uden aftale med vedkommende arbejdsgiver eller uden at have givet mindst 2 dages opsigelse, fortaber vedkommende sin ret til overskud på samtlige påbegyndte akkorder, og dette tilfalder de øvrige deltagere i disse.
2. Når en medarbejder, der står i fælles-akkord, forlader værkstedet efter overenskomst med vedkommende arbejdsgiver eller efter at have givet 2 dages opsigelse, beholder vedkommende retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Anmærkning:

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

§ 42 Tilbagetrækning af opsigelser

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til §§ 40 og 41 ikke kan gøres gældende, selv om tilbudet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

§ 43 Genantagelse af medarbejdere

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

TIL NOTATER

TIL NOTATER

L. Betaling for feriedage

§ 44 Ferie

I. Optjeningsår og feriens længde

Stk. 1

Retten til den årlige ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende år regnet fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

Ferien udgør 2,08 dage for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår/optjeningsår.

Stk. 2

Har en lønmodtager ikke optjent ret til 25 dages ferie med feriegodtgørelse, har lønmodtageren ret til at få antallet af feriedage suppleret op til 25 dage, uden at der hertil er knyttet ret til feriegodtgørelse.

En lønmodtager kan dog højst kræve 10 dages ferie uden feriegodtgørelse efter ferieperiodens udløb den 30. september.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

II. Ferieår og ferieperiode

Stk. 5

a. Hvis ferien udgør 15 dage eller derunder, skal den gives i sammenhæng i tiden 1. maj til 30. september (ferieperioden), medmindre andet aftales.

b. Er feriedagenes antal større end 15 dage, skal også de feriedage, der overstiger denne grænse, gives i sammenhæng, men kan lægges i den del af ferieåret, der falder uden for ferieperioden.

Hvor hensynet til produktionen gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog efter arbejdsgiverens bestemmelse gives i form af enkelte feriedage.

c. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten

ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferien ønskes. Tidspunktet for ferien fastsættes i øvrigt af arbejdsgiveren, der under fornøden hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme medarbejdernes ønsker om tidspunktet for ferien og give medarbejderne meddelelse herom så tidligt som muligt, dog senest 3 måneder før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, (jf. stk. 5 a), og senest 1 måned før ferien begynder for resterende feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

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

Stk. 6

Holdes en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren bestemme, at medarbejderen holder ferie disse dage i det omfang, medarbejderen er berettiget til mere end 15 feriedage. Træffer arbejdsgiveren ikke sådan bestemmelse, skal arbejdsgiveren betale medarbejderen løn i de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens løn i de sidste 4 uger før jul.

Stk. 7

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

III. Feriegodtgørelse

Stk. 8

- Feriegodtgørelsen udgør 12½ % af den samlede arbejdsløn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra indbetalinger til fritvalgskonto og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales senest 1 måned før feriens påbegyndelse.
- Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om a conto udbetaling af feriegodtgørelse til medarbejdere i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betaling af depositum.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Stk. 9

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

Stk. 10

Ferieberettigede, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet, helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden, har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, uden at holde ferie.

Stk. 11

Ved sygdomstilfælde betales feriegodtgørelse under fravær, såfremt medarbejderen før sygdommens indtræden har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes medarbejderens egne forhold. Ved tilskadekomst i virksomheden betales feriegodtgørelse under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Feriegodtgørelsen ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage for sammenlagt højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.

Hvor arbejdsgiveren udbetaler fuld løn under sygdom, barsel eller tilskadekomst, jf. § 39, beregnes feriegodtgørelse af den samlede udbetalte løn.

Stk. 12

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

Stk. 13

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

IV. Feriekortordningen

Stk. 14

En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret en meddelelse fra virksomheden om, at vedkommende har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysning om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang får fratrådte medarbejdere fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver medarbejderens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn der er udbetalt for samme tidsrum samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.

Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag. Har medarbejderen ved afgang ikke holdt de feriedage, der tilkommer vedkommende, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

Feriekort udstedes kun til medarbejdere, der fratræder.

Stk. 15

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

Stk. 16

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

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved påtegning på kortet enten af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget, eller, hvis den ferieberettigede er arbejdsløs, af arbejdsløsheds-kassen, eller, hvis vedkommende ikke er medlem af en sådan, af det sociale udvalg.

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse på samme måde som arbejdsløn inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

Overenskomstpartnerne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget

TIL NOTATER

TIL NOTATER

på virksomheder under DS Håndværk & Industri, og DS Håndværk & Industri garanterer for feriegodtgørelsens udbetaling.

Stk. 17

Twistigheder, som måtte opstå som følge af feriereglerne, kan behandles efter de gældende Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 18

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

M. Lønudbetaling

§ 45 Lønudbetaling

Stk. 1

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Stk. 2

Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Lønudbetaling i forbindelse med sommerferie afvikles i overensstemmelse med de i bilag 4 angivne retningslinier.

N. Andre aftaler

§ 46 Rør- og blikarbejde

Stk. 1

Pkt. 1. Alt rørarbejde udføres og afregnes efter gældende rørprisliste.

Der er mellem nærværende overenskomstparter indgået en tiltrædelsesaftale til gældende rørprisliste.

Der er enighed om, at de til enhver tid gældende ændringer i rørprisen også får virkning for nærværende overenskomst.

Pkt. 2. Alt blikkenslagerarbejde skal udføres og afregnes efter gældende Landspriskurant for Blikkenslagerarbejde.

Der er mellem nærværende overenskomstparter indgået en tiltrædelsesaftale til gældende Landspriskurant.

Der er enighed om, at de til enhver tid gældende ændringer i Landspriskuranten også får virkning for nærværende overenskomst.

Pkt. 3. Ved servicearbejde, hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord i henhold til prislisterne, aftales timelønnen for dette.

Pkt. 4. For medarbejdere, som udfører arbejde efter § 46 og med 1/2 års anciennitet, udgør betalingen under sygdom den enkeltes produktive timeløn. Timeløn for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn – derudover henvises til de øvrige bestemmelser i § 39.
Pr. 1. juli 2010 ændres anciennitetskravet til 3 måneder.

Pkt. 5. Fritvalgsordningen indføres på området og reguleres i henhold til § 36.

Stk. 2: Mellemtimer afspadsering

Ved varslet overarbejde betales mellemtimer i fortsættelse af den almindelige arbejdstid, indtil overarbejde påbegyndes,

TIL NOTATER

TIL NOTATER

med overtidstillægget § 16, stk. 1.

Afspadsering af overarbejde foretages i henhold til § 15.

Stk. 3: Ansættelse

Ved ansættelsen præciseres det i ansættelsesaftalen, hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. For opsigelse gælder følgende varslingsregler:

- VVS- og Blik-området, opsigelse i henhold til § 46, stk. 4.
- Smedeområdet og andet, opsigelse i henhold til § 40.
- Ved varigt skift mellem de 2 ovenstående områder skal ansættelsesaftalen ændres med de i § 40, stk. 2, nævnte opsigelsesvarsler.

Stk. 4: Opsigelsesbestemmelser

For medarbejdere, der er beskæftiget med timelønnet VVS-arbejde og i henhold til Rørprislisten og Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde, gælder følgende:

Pkt. 1. Antagelse af montører finder normalt sted ved arbejdstids begyndelse mandag. Undtaget herfra er medarbejdere, som overgår direkte fra anden ansættelse uden mellemliggende ledighed.

Pkt. 2. Afskedigelse af montører kan normalt kun finde sted til afgang ved arbejdstids ophør en fredag. Undtaget herfra er medarbejdere, som overgår direkte til anden ansættelse uden mellemliggende ledighed.

Pkt. 3. Medarbejdere, der afskediges efter ansættelse i virksomheden i mindst 9 måneder, modtager en godtgørelse på kr. 7.573,90, såfremt vedkommende ikke har afslået genansættelse inden 4 uger. Pr. 1. maj 2010 ændres godtgørelsen til kr. 8.000,00. Pr. 1. marts 2011 ændres godtgørelsen til kr. 8.160,00. Hvis medarbejderen i 4 ugers perioden har opnået ansættelse andet steds, og derfor ikke kan modtage genansættelsestilbud, udbetales beløbet ligeledes. Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden 4 uger.

Pkt. 4. Medarbejdere, der har været beskæftiget i 9 måneder i en virksomhed og som ønsker at fratræde virksomheden, skal give et varsel på 5 arbejdsdage.

Hvis dette varsel ikke gives, betaler medarbejderen en godtgørelse til arbejdsgiveren på kr. 1.537,60. Pr. 1. marts 2011 ændres godtgørelsen til kr. 1.568,35.

Varsel og godtgørelse bortfalder, såfremt medarbejderen beviser, at der er tilbudt ham andet arbejde, hvor tiltrædelse ikke gør det muligt for vedkommende at overholde opsigelsesvarslet.

Pkt. 5. Hvor arbejdet ikke kan fortsættes, og andet arbejde ikke kan anvises eller årsagen ikke kan henføres til overenskomstens § 40, stk. 4.1, betales de hjemsend-

te medarbejdere med kr. 120,45 pr. time for manglende tid, såfremt de ikke modtager godtgørelse på anden måde. Pr. 1. marts 2011 ændres satsen til kr. 122,85. Overenskomstens § 40, stk. 4.2, gælder ikke, hvor nærværende aftale anvendes. Bestående zonepengebetalinger ændres ikke.

- Pkt. 6. Pr. 1. marts 2005 indføres en ny bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet har 3 års anciennitet. Beløbet er kr. 1.600,00 højere end det i pkt. 3 nævnte beløb for medarbejdere med 9 måneders anciennitet. Pr. 1. maj 2010 ændres beløbet til kr. 2.100,00.

Stk. 5: Rådighedsvagt

Pkt. 1. I forbindelse med skriftligt aftalt rådighedsvagt stiller virksomheden mobiltelefon til rådighed.

Pkt. 2. Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger på 4 uger.

Pkt. 3. Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og sluttes ved normal arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer. Omfatter rådighedsvagten mere end en ansat, deltager tillidsrepræsentanten ved indgåelsen af aftalen.

1. Som betaling for rådighedsvagten betales:

a) Vagttimer på hverdage: kr. 18,15 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 ændres satsen til kr. 18,50 pr. time.

b) Vagttimer på søn-, hellig- og fridage: kr. 22,75 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 ændres satsen til kr. 23,20 pr. time.

2. Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end kr. 907,90.

Pr. 1. marts 2011 ændres satsen til kr. 926,05.

3. Ved udkald uden for rådighedsvagten ydes der et særligt tillæg på kr. 114,35 pr. udkald.

Pr. 1. marts 2011 ændres satsen til kr. 116,65.

4. Ved udkald, der afregnes i hele timer, betales udover gældende timeløn vagttillæg og overtidstillæg i henhold til § 16 i overenskomsten.

5. Telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

Stk. 6: Velfærdsforanstaltninger

Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, hvor AT-med-

TIL NOTATER

TIL NOTATER

deelse nr. 1.03.1 – Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder – gælder.

Ved arbejdsopgaver på højst 3 hele dage, og de ansattes samlede mandedage er højst 6, og velfærdsforanstaltningerne ikke opfylder AT-meddelelse 1.03.1., betales:

Pr. 1. marts 2010 kr. 50,45 pr. dag

Pr. 1. marts 2011 kr. 51,45 pr. dag

§ 47 Faglig videreuddannelse

Stk. 1

Organisationerne er enige om i samarbejde at virke for, at virksomhedernes medarbejdere får den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at styrke brancherne inden for overenskomsten.

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

Organisationerne er derfor enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse.

Stk. 2

Hvor en medarbejder med mindst 9 måneders beskæftigelse deltager i kurser af relevant fagligt indhold, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg i 2 uger om året.

Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden. Bestemmelsen bortfalder såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Stk. 3

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

- a. for beskæftigelse under dækningsområderne for DS Håndværk & Industris overenskomster og beslægtede områder forudsat, at der efter § 48 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- b. for virksomheden.

§ 48 DS-Kompetenceudviklingskonto

Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Protokolat om DS-Kompetenceudviklingskonto" – se bilag 6.

DS Efteruddannelses bestyrelse kan ansøges om støtte til uddannelse omfattet af § 47, stk. 3. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

§ 49 Lærlingebestemmelser

Organisationerne er ligeledes enige om, at bestemmelserne i afsnit 2 om "Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge" også er gældende for denne overenskomst. For bygningsblikkenslagerlærlinge gælder bestemmelserne i afsnit 3 om "Lærlingebestemmelser for VVS-uddannelserne". Se lærlingebestemmelser side 123 og Bygningsblikkenslagerernes lærlingebestemmelser side 145.

§ 50 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DS Håndværk & Industri, har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstområdet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Stk. 2

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

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

TIL NOTATER

TIL NOTATER

§ 51 Behandling af uoverensstemmelser

Eventuelle uoverensstemmelser om arbejdet i almindelighed eller forståelse af nærværende overenskomst er parterne enige om at lade afgøre i overensstemmelse med de aftalte Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 52 Overenskomstens varighed

1. Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2010, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.
2. Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer forsøge med noget som helst middel at modarbejde overenskomstens bestemmelser eller fremtvinge forandringer deri.
3. Efterfølgende bilag nr. 1 til og med 29 er gældende for nærværende overenskomst.
4. Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, marts 2010.

For DS Håndværk & Industri:
Jim Stjerne Hansen

For Dansk Metal:
Keld Bækkelund Hansen

For 3F:
Bjarne Mortensen

For Blik- og Rørarbejderforbundet:
Stig Sællested

Protokollat vedr. hovedaftale og uddannelsesfond

Parterne er enige om, at gældende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med tilhørende samarbejdsaftale er gældende for nærværende overenskomst.

Til videreuddannelse af tillidsrepræsentanter, kontaktmænd og sikkerhedsrepræsentanter m.v. betaler DS Håndværk & Industri til den mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede uddannelsesfond efter de til enhver tid gældende bestemmelser, p.t. 31 øre pr. time. Pr. 1. januar 2011 hæves beløbet til 36 øre pr. time.

Beløbet opkræves til enhver tid i henhold til de regler, der er gældende mellem DS Håndværk & Industri, Dansk Metal, 3F, Blik- og Rørarbejderforbundet og Landsorganisationen i Danmark.

Herudover opkræves et beløb på 10 øre pr. time til DS Efteruddannelse efter de til enhver tid gældende regler for denne.

Enhver af overenskomstens parter kan anmode om et møde, hvor der i enighed kan besluttes at suspendere indbetalingerne til DS Efteruddannelse for en afgrænset periode.

Vedrørende pensionsordning

Mellem parterne er der indgået aftale om oprettelse af en pensionsordning for ansatte i medlemsvirksomheder under DS Håndværk & Industri. Ordningens navn er "Smede- og Maskinpension".

Pensionsordningen trådte i kraft den 1. januar 1993. Ordningen administreres i henhold til aftale af 3. december 1992.

Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 9 måneder har arbejdet inden for området. Anciennitetskravet er opfyldt for lønmodtagere, der ved ansættelsen enten er omfattet af denne pensionsordning fra tidligere ansættelse, eller som i deres tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en anden overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning.

Pr. 1. marts 2011 erstattes ovenstående af følgende:

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

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start. Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år, og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Lærlinge og elever

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som har udstået læretiden, medregnes læretiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Lønmodtagere, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldt 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, skal omfattes af pensionsordningen, når 9 måneders anciennitet er opnået.

Der henvises i øvrigt til Arbejdsgivervejledning om Smede- og Maskinpension.

Pr. 1. marts 2011 ændres "9 måneders anciennitet" til "2 måneders anciennitet".

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til ovennævnte eller på andet grundlag, har pr. 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelser:

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

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne,

kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Bidraget til Smede- og Maskinpension er aftalt således:

Arbejdsgiverbidrag	8,0
Arbejdstagerbidrag	4,0
Samlet bidrag	12,00

Bidrag ydes som procentsats af arbejdstagernes bruttoløn.

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
kr. pr. time	kr. pr. time	kr. pr. time
5,50	2,75	8,25

Arbejdsgiveren tilbageholder arbejdstagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget bidrag til Smede- og Maskinpension.

Karenstid for omfattelse af pensionsbestemmelserne

Nyoptagne medlemmer af DS Håndværk & Industri, der forinden indmeldelsen for medarbejdere har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter bilag 2, 4. afsnit. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DS Håndværk & Industri og forbundene efter begæring fra DS Håndværk & Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DS Håndværk & Industris meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i DS Håndværk & Industri.

Nyoptagne medlemmer af DS Håndværk & Industri uden pensionsordning

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

BILAG 2

Senest fra tidspunktet for DS Håndværk & Industris meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i DS Håndværk & Industri skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

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

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DS Håndværk & Industri og forbundene efter begæring fra DS Håndværk & Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Hvileperiode og fridøgn

§ 50

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

Stk. 2

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
2. landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3

Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsmedarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

§ 51

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 52

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

§ 53

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

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

§ 56

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

Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

På virksomheder, der holder samlet ferielukning i 3 uger, kan der opstå det problem, at feriens placering afskærer medarbejderne fra lønudbetaling i en uacceptabel lang periode. Dette problem er der enighed om at løse ved, at virksomhederne altid lønafregner første torsdag eller fredag efter ferien i henhold til følgende retningslinier:

1. Såfremt en 14 dages periode afsluttes umiddelbart før sommerferiens begyndelse, udbetales (overføres) lønnen for denne periode på førstkommande torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.

Den halve 14 dages periode indtjent lige efter ferien udbetales (overføres) den anden torsdag/fredag efter sommerferiens afslutning.

Derefter tages den faste turnus for 14 dages perioder i anvendelse.

2. Såfremt ferieperioden falder således, at lønnen for en halv 14 dages periode står tilbage før sommerferien, udbetales (overføres) denne førstkommande torsdag/fredag efter sommerferien.

Det henstilles dog til virksomhederne i den under pkt. 1 omhandlede situation at se med velvilje på enkelte medarbejderes ønske om at måtte modtage et kontant acountobeløb svarende til en uges gennemsnitsfortjeneste til udbetaling torsdag/fredag umiddelbart inden ferien. Dette acountobeløb fratrækkes ved første lønudbetaling efter ferien.

Efter ferien overgås til de faste 14 dages perioder.

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

Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have opnået et svendebrev/uddannelsesbevis

1. Uden aflæggelse af svendeprøve

- a. En medarbejder, der har været beskæftiget med fagligt betonet arbejde i et tidsrum, der overstiger den dobbelte uddannelsesetid for den pågældende uddannelse, kan opnå faglig anerkendelse, når den pågældende arbejdsgiver og de på virksomheden beskæftigede faglærte medarbejdere over for nedennævnte organisationer anbefaler en sådan.
- b. En medarbejder, der har gennemgået en række specialkurser, som tilsammen svarer til skoleuddannelserne for lærlinge og har været beskæftiget med fagligt arbejde i relation til disse kurser i en samlet periode, der væsentligt overstiger uddannelsesperioden for lærlinge.
- c. En medarbejder, der har gennemført en kombineret uddannelse sammensat af kursus og beskæftigelse i et system godkendt af Metalindustriens Uddannelsesudvalg.

2. Fremgangsmåde

Anerkendelse sker ved fremsendelse af ansøgningen til DS Håndværk & Industri eller Dansk Metal. Ansøgningsblanket kan rekvireres samme sted.

Protokolanmærkning

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

Endvidere er der enighed om, at den indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Der gælder særlige regler for faglig anerkendelse inden for beslægtede områder i henhold til aftale indgået mellem de overenskomstbærende organisationer.

DS-Kompetenceudviklingskonto

1. Formål

DS Efteruddannelse har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes DS Efteruddannelses formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder inden for DS Håndværk & Industris overenskomster og beslægtede områder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en konto benævnt DS-Kompetenceudviklingskonto, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter § 48. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samme ret kan gives til en flerhed af medarbejderne på samme virksomhed. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for den enkeltes beskæftigelsesmulighed. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til at styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

Virksomheden betaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere under overenskomsten, for hvem der indbetales til ATP, som indbetales kvartalsvis til kontoen.

Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. DS-Kompetenceudviklingskonto

Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinier herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

DS Efteruddannelses bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til en af DS Efteruddannelses bestyrelse besluttet administrator,
- retningslinier for uddeling, jf. pkt. 4a),
- regnskab m.v., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,

- fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter inden for overenskomstens område.

Ansøgninger

Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

Anvendelse

DS-Kompetenceudviklingskontoen kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 48. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højest et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet jf. § 39, stk. 1.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og nærværende aftale, er det sidstnævnte, der gælder.

6. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende DS Efteruddannelses vedtægter suppleret med bestemmelser til håndtering af nærværende aftale og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Retningslinier for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område

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

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

Parterne er derfor enige om nedenstående retningslinier for indførelse af arbejdsfordelingsordninger:

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.
2. Arbejdsfordelingsordninger aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtålet i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordelingsordning indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingsordningen ikke træde i kraft, før mægling møde har været afholdt.

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

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

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

Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning/1 uges arbejde, hvorimod ordninger med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger.

Etableres fordeling i henhold til ovennævnte, og afbrydes denne inden udløbet af nævnte periode på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

Der er mellem parterne enighed om, at nedenstående regler for arbejdsfordeling gøres mere fleksible, således at en arbejdsfordeling fremover også vil kunne tilrettelægges med 2 ugers arbejde fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde fulgt af 2 ugers ledig-

hed. I dag kan man kun tilrettelægge arbejdsfordelingen, således at man arbejder en uge og er ledig en uge eller er ledig i mindst 2 hele dage pr. uge.

Aftalen er pt. gældende til og med den 3. april 2011.

Såfremt aftalen forlænges eller erstattes af en tilsvarende regel, vil den ligeledes være gældende.

4. Ledighed, der følger af ordningen, skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordelingsordninger, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.
5. Arbejdsfordelingsordninger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelingsordningerne, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
6. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sager gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken. Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejdsområde.
7. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelingsordningerne.
8. Parterne er enige om, at der udarbejdes formular til brug ved indberetning af arbejdsfordelingsordninger. Disse udleveres af arbejdsgiveren.

Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

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

Organisationerne er i øvrigt enige om, at såfremt arbejdsgiveren ønsker, at medarbejderen benytter sit eget køretøj, er den enkelte medarbejder frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

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

Stk. 1

Virksomheder yder tilskud til køb af eget godkendt værnefodtøj til de ansatte:

- a. Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved brug af værnefodtøj, kræver det.
- b. Hvor virksomhedens sikkerhedsorganisation anbefaler det.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelig værnesko i henhold til listens pkt. 2.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værneetræsko i henhold til vedlagte liste, pkt. 1.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens pkt. 3.

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Uoverensstemmelser om ovenstående behandles i henhold til overenskomstens Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 7

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet og løber sammen med denne.

Der sker ikke med nærværende ændringer i bestående aftaler.

Listepriser pr. 1. marts 2010:

1. kr. 365,00

2. kr. 590,00

3. kr. 690,00

Listen revideres en gang årligt pr. 1/3 i henhold til prisudviklingen for værnefodtøj.

Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i DS Håndværk & Industris virksomheder

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af DS Efteruddannelse.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af DS Efteruddannelse udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 x 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode. Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af DS Efteruddannelse.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 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 fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

DS Efteruddannelse finansierer disse aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er opkrævningen til DS Efteruddannelse tillagt 20 øre pr. præsteret arbejdstime. Ovenstående aktiviteter finansieres alene af dette særlige bidrag. DS Efteruddannelses bestyrelse er bemyndiget til at regulere bidraget, såfremt de nye opgaver nødvendiggør dette.

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

§ 1 Lokale forhandlinger

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
2. 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.
3. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
4. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
5. 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.

§ 2 Mæglingssmøde

1. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
2. Mæglingssøgningen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingssmødet klart fremgår af søgningen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.
Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
3. For så vidt mæglingssmødet er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymen eller reglementer, skal søgningen om mæglingssmødet være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
4. Mæglingssmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
5. Mæglingssmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
6. Ved mæglingssmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
7. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

§ 3 Seksmandsmøde

1. Er der ikke opnået enighed ved mæglingmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et seksmandsmøde.
2. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingmødets afholdelse.
3. Seksmandsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
4. På seksmandsmødet 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 seksmandsmødet, 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.

§ 4 Faglig voldgift

1. Opnås der ikke ved mæglingmødet/seksmandsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
2. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter seksmandsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
3. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
4. 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.
5. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
6. 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.
7. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet 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 modstå-

ende 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 proceskrifterne, hvem der ønskes afhørt.

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

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

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00 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 svarskriftet 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 svarskrift 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.

8. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
9. 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.
10. 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.

§ 5 Forhandlingsmøde

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

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

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

§ 6 Organisationsmøde

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles. Organisationsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.
2. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsmøde. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingbegæring.
3. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Anmærkning 1:

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet denne overenskomst.

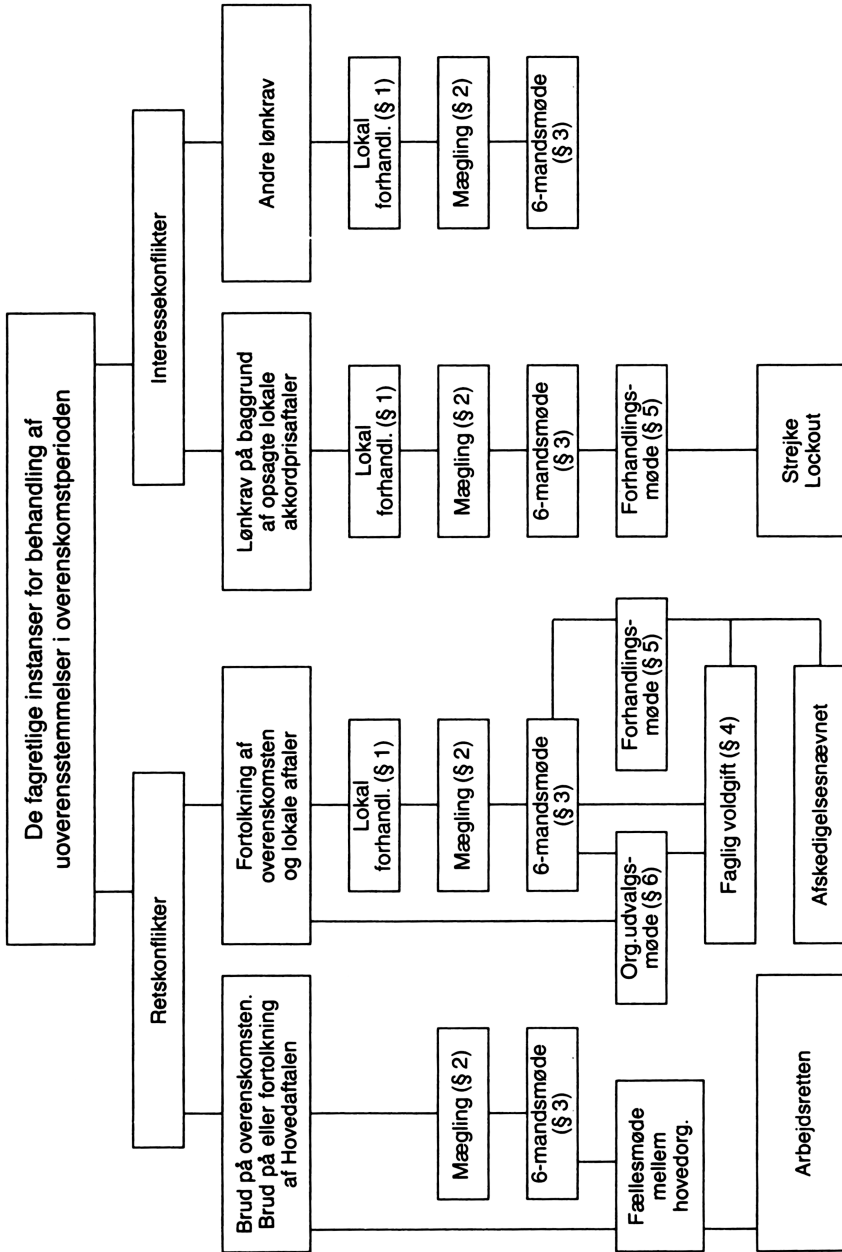
Anmærkning 2:

Parterne er enige om – uanset de i overenskomsterne valgte formuleringer – at fristens første dag er arbejdsdagen efter den begivenhed, der udløser fristen, f.eks. modtagelsen af en begæring.

Arbejdsdage er ikke i denne forståelse lørdage, søndage, sønehelligdage eller overenskomstmæssige fridage (1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag)).

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

Bemærk planchen på næste side.



Offshore

Protokollat om retningslinier for arbejde på mobile og stationære platforme

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

1. Område

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

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger). For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens afsnit H – Rejsearbejde.

Arbejdstiden for kortere varende arbejde kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 9 – Den normale arbejdstid – fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshoresektoren.

2. Arbejdstiden

a. Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage.

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

b. 1)* Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
2)* Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
3) Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

c. Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne. Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore tillæg) pr. arbejdsperiode. Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling. Den opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

- a. Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- b. Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg pr. 1.3.2010 på kr. 33,90 og pr. 1.3.2011 på kr. 34,60 pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af off-shorearbejdet.
- c. Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshore-tillæg. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.
- d. Det under b og c anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.
- e. Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehellidage efter reglerne for fritvalgskontoen, jf. § 36.
- f. For den 24. december 2010 udgør tillægget kr. 966,55
For den 24. december 2011 udgør tillægget kr. 985,85
- g. For arbejde på øvrige søgnehellidage udbetales et tillæg pr. 1.3.2010 på kr. 438,30 og pr. 1.3.2011 kr. 447,05.

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgåede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsring) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

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

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejderforbundet og løber sammen med denne. Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000, med ændringer pr. 1. marts 2004, 1. marts 2007 og 1. marts 2010.

Anmærkning:

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

Anmærkning:

** Der henvises endvidere til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1/7-2003 samt overenskomstens bilag 28 om natarbejde og helbreds kontrol.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejder-forbundet er der opnået enighed om, at de virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinier:

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretlig behandles, dog kun til et seksmandsmøde.

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

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelsen kræves indsendt til den respektive organisation.

Lønvurdering

Der er enighed om, at lønvurderingen følger den mellem parterne indgåede overenskomst herunder akkord-bestemmelserne.

Anciennitet

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for ansættelsen i virksomheden.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i Funktionærloven.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 40, stk. 2 og 3, finder ikke anvendelse for aftaler om funktionærlignende ansættelser. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

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

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, 8, 16, 17 og 17a.

Erstatning for manglende varsel

For funktionærlignende ansatte er der mellem parterne enighed om, at funktionærlovens § 3 finder anvendelse.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid tillige med betaling herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 15, stk. 2 og 3.

Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger med mindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

Uddannelse

Organisationerne er enige om, at teknisk- og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil.

Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn.

Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Eventuelle kurser skal være virksomhedsorienterede, og deltagelse skal ske under fornøden hensyn til virksomhedens tarv.

Parterne vil ikke modsætte sig, at der i forbindelse med kurser af længere varighed og med store omkostninger for virksomheden lokalt kan indgås en aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel gældende inden for det første år efter kursusdeltagelsen.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 14.

SH-dage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag).

Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom. I øvrigt gælder funktionærlovens bestemmelser på dette område.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme dato, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller giro-konto eller eventuelt efter anden aftale.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

1. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død.
2. 120 dages reglen kan – selv om den er skriftligt aftalt – ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 6, stk. 1 eller stk. 2.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinier behandles efter overenskomstens Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til seksmandsmøde.

BILAG 13

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelser med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, behandles dette efter Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, dog kun til seksmandsmøde.

Efter udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel i henhold til kontrakten anses medarbejderne/medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og forbundene.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan efter aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinier.

Afsnit A

Udenlandske medarbejdere

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

1. De omfattede fagforbund retter omgående henvendelse til DS Håndværk & Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter DS Håndværk & Industri omgående henvendelse til fagforbundene.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
3. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. DS Håndværk & 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 en entreprise for en DS Håndværk & Industris medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning.
Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DS Håndværk & Industri, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.
Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.
Kopi tilstilles DS Håndværk & Industri.
6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DS Håndværk & 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 DS Håndværk & Industris overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget optrykt i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i DS Håndværk & Industris overenskomst fastsatte regler, samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymen 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.

Protokollat vedr. dobbeltbeskæftigelse

Overenskomstparterne er enige om, at ansatte efter denne overenskomst, der er fuldtidsbeskæftiget, ikke samtidig bør have anden væsentlig lønnet beskæftigelse.

Protokollat vedr. varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Anvendelsesområde

§ 1

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

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

Stk. 2

Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlige 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 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 6

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

§ 2

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

§ 3

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

Stk. 2

Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejds-konflikter.

§ 4

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

Pligt til forhandling m.v.

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

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

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

Stk. 2

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

Varsling m.v.**§ 7**

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Arbejdsmarkedsrådet. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

§ 8

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

Stk. 2

Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 % af antallet af løn-

modtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der har krav på et opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet.

Tavshedspligt

§ 9

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

Godtgørelse

§ 10

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

Stk. 2

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

Straffebestemmelser

§ 11

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

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.

EU-direktiver

EU-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om arbejdstiden, EU-direktiv nr. 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EU-direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om forældreorlov, EU-direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, EU-direktiv nr. 99/70/EF om tidsbegrænset ansættelse er implementeret i overenskomsten og foreligger som protokollat, der kan fås ved henvendelse til DS Håndværk & Industri eller et af fagforbundene. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde er implementeret i overenskomsten som følge af bestemmelserne i overenskomstens bilag 19 – Vikarbureauer.

Ansættelsesaftale

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i § 40, stk. 1, eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for DS Håndværk & Industri. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DS Håndværk & 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 af arbejdstageren.

Anmærkning:

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

**ANSÆTTELSESAFTALE
(TIMELØNNEDE)**

for ansættelse i henhold til overenskomst mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Undertegnede arbejdsgiver (navn): _____

Adresse: _____

CVR-/SE-nr.: _____

ansætter herved:

Medarbejderens fulde navn: _____

Cpr.nr.: _____

Adresse: _____

Tlf.nr.: _____

Kommune: _____

Reg.nr./kontonr. i pengeinstitut: _____

Jobkategori (f.eks. Blik og VVS, industritekniker, truckfører): _____

(Bemærk de særlige opsigelsesregler for Blik- og VVS-arbejde i overenskomstens § 46, stk. 4)

Helbredsforhold af væsentlig betydning for ansættelsen: _____

Lønmodtager skal anmelde sygdom til: _____ inden kl. _____ på første sygedag

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen: _____

Lønmodtagers læge: _____

I øvrigt henvises til evt. personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.

Tiltrædelsesdato: _____

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen: _____

Hvis ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af bestemte opgaver, beskrives disse/den her:

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):

Skiftende arbejdssteder

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

Personlig timeløn på ansættelsestidspunktet: kr. _____

Pensionsbidrag, overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønssystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales bagud:

hver 14. dag _____

andet **Lønperioden angives:** _____

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder DS Håndværk & Industris overenskomst, hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, arbejdsmarkedspension og ferie samt eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Personalehåndbog er udleveret

Udfærdiget den: _____

Virksomhedens underskrift: _____

Medarbejderens underskrift: _____

Såfremt der sker ændringer i ovenstående, skal dette meddeles skriftligt senest 1. mdr. efter ændringen.

Vikarbureauer

Vikarbureauer der ikke er medlem af DS Håndværk & Industri

1. DS Håndværk & Industris overenskomst er en områdeoverenskomst. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. DS Håndværk & Industri tilkendegiver derfor, at DS Håndværk & Industris overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for DS Håndværk & Industris overenskomsts faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet DS Håndværk & Industris overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til den gældende overenskomst og aftaleforhold.

Vikarbureauer medlem af DS Håndværk & Industri

1. DS Håndværk & Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af DS Håndværk & Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for DS Håndværk & Industris overenskomst-områder.
2. Når vikarbureauet er medlem af DS Håndværk & Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af DS Håndværk & Industris overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af DS Håndværk & Industris overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaf-taler og kutymer.

Bemærkninger

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af DS Håndværk & Industris overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomstens beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af DS Håndværk & Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, blandt andet akkumulere opsigelses- og sygelønsanciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end DS Håndværk & Industris overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder mellem to job.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af DS Håndværk & Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 6 måneder.
4. Overenskomstparterne DS Håndværk & Industri og forbundene er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
5. Forbundene er enig med DS Håndværk & Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et af forbundene, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

Tele-/distance-/hjemmearbejde

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

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

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

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaf-tale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejled-ning herom.

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

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

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

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

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne

Baggrund

Af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, § 38, fremgår det, at reglerne om organisationsmåden i §§ 7-17 kan fraviges, hvis:

1. der er indgået en rammeaftale mellem lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer.
2. rammeaftalen tilpasses på den enkelte virksomhed af ledelse og ansatte.

Aftalens dækningsområde

DS Håndværk & Industri, Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet enige om, at nærværende aftale dækker de områder, som er dækket af overenskomsten mellem de ovennævnte parter.

Formål

Formålet er en større fleksibilitet i organiseringen af virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde for derved at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet ud fra den enkelte virksomheds forhold. Der skal derfor være gennemført en skriftlig begrundelse og redegørelse for svagheder og mangler ved den nuværende sikkerhedsorganisation og dens opbygning.

Fremgangsmåde

Henvendelse omkring ændringer kan komme fra såvel arbejdsgiver som medarbejdere. En fravigelse af de almindelige regler indebærer, at nedenstående rammeaftale danner baggrund for en aftale på virksomhedsniveau. For at ændre SIO skal det afgøres af de ansatte ved flertalsafgørelse.

Krav til aftalens indhold/form

Aftalen kan angå hele virksomheden eller definerede dele heraf.

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden aftalen er gældende.

Det skal fremgå, hvor lang tid aftalen gælder samt opsigelseslængde, medmindre andet er aftalt, fremgår opsigelsesvarslet af overenskomstens § 8.

Aftalen indsendes til godkendelse hos organisationerne

Uoverensstemmelse om aftalen afgøres i henhold til overenskomstens § 4, stk. 8.

Aftalen skal være tilgængelig for de ansatte i virksomheden og kunne forevises på forlangende.

Aftalen skal indeholde:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden, herunder udfærdigelse af en uddannelsesplan.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet, herunder en aftale om faste sikkerhedsrunder, APV-forhold og lignende.
4. Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Endvidere skal det sikres, at sikkerhedsgruppen har den fornødne tid til rådighed i forbindelse med sit hverv. Til sikring heraf kan der eventuelt aftales en fast mødeplan.

Det anbefales, at der foretages en løbende evaluering af ordningen med henblik på at vurdere formålet med ændringen.

Aftalens varighed

Nærværende aftale kan opsiges efter samme regler og med samme varsler som den til enhver tid gældende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsvilkår mellem aftalens parter.

Det rummelige arbejdsmarked

Virksomheder og arbejdsmarkedets parter udøver i dag et stort socialt engagement, eksempelvis når de hjælper medarbejdere med nedsat arbejdsevne tilbage på arbejdsmarkedet, men der er stadig opgaver at løse. Overenskomstparterne er enige om at arbejde videre for et mere rummeligt arbejdsmarked, der sikrer, at så mange som muligt bliver fastholdt og integreret på arbejdsmarkedet.

Der er enighed mellem parterne om at medvirke til at skabe rammerne for dette blandt andet gennem overenskomsternes bestemmelser om at anbefale systematisk efteruddannelsesplanlægning, kompetenceudvikling og opgradering af kvalifikationer.

Parterne er enige om at arbejde for at øge mulighederne for, at personer, der har været igennem længerevarende sygdomsforløb, kan fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet. Parterne vil arbejde for at skabe de videst mulige rammer for at tilknytte disse personer til deres arbejdsplads i større eller mindre grad.

Parterne er enige om, at en væsentlig del af indsatsen for at videreudvikle det rummelige arbejdsmarked skal ligge på fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, for ad den vej at hindre en fremtidig udstødning. Bestræbelserne for at reducere sygefraværet er et væsentligt element i indsatsen for arbejdsfastholdelse. En god dialog mellem lønmodtager, arbejdsgiver, faglig organisation og kommunal myndighed er af helt afgørende betydning, hvis det skal lykkes at fastholde medarbejderne og begrænse sygefraværet.

Parterne er enige om at arbejde for, at integrationen fremmes på det danske arbejdsmarked. Der gøres allerede i dag en stor indsats på arbejdsgiver- og arbejdstagerside for at fremme integrationen. Andelen af flygtninge og indvandrere udgør således en stigende del af beskæftigelsen inden for parternes overenskomstområde. Men parterne er enige om, at der er behov for en yderligere indsats for at fremme integration.

Protokollat mellem Dansk Låsesmede Forening og Dansk Metal

Imellem Dansk Låsesmede Forening og Dansk Metal afholdtes forhandling om oprettelse af overenskomstforhold.

På grund af at Dansk Låsesmede Forening pr. 1.7.1991 har indgået en samarbejdsaftale med DS Håndværk & Industri, deltog foreningen også i nærværende møde.

Under forhandlingerne enedes parterne om, at den mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet indgåede overenskomst også bliver gældende inden for Dansk Låsesmede Forenings område.

De i nævnte overenskomst tilhørende lærlingebestemmelser, bilag og protokollater er ligeledes omfattet af aftalen.

Overenskomstforholdet træder i kraft pr. 1. juli 1991.

For så vidt angår betaling af uddannelsesfondsbidrag blev det aftalt, at indbetalingerne først påbegyndes pr. 1.1.1992 på grund af, at Dansk Låsesmede Forening endnu ikke har en registrering af de personer, der skal betales for.

Information om natarbejde

Parterne er enige om i overenskomstperioden 2010 til 2012 at udarbejde informationsmateriale til virksomheder og medarbejdere, der bl.a. indeholder en oversigt over relevante risikofaktorer samt rådgivning om sund livsstil, forebyggende aktiviteter m.v. Informationsmaterialet skal endvidere gøre opmærksom på, hvordan helbredscontrollen skal gennemføres i praksis.

Informationsmaterialet søges finansieret igennem DS Efteruddannelse.

Kompetenceudvikling i virksomhederne

Parterne er enige om i regi af DS Efteruddannelse at igangsætte et arbejde om, hvordan der i fællesskab kan udvikles redskaber, der understøtter kompetenceudvikling i virksomhederne.

Målet er, at der 1. marts 2011 foreligger en projektplan.

Sigtet med udvikling af redskaberne er at understøtte:

- Afdækning af uddannelsesbehov.
- Afdækning af uddannelsesmuligheder.
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner.

Implementering af Ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 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 såvidt 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.

§ 1a

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.

§ 2a

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 statistikkenes 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 mæglingsmødet, 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.

Etablering af ligelønsnævn

Parterne er enige om at forudsætte, at der i Hovedaftalen eller ved anden aftale mellem DA og LO etableres et ligelønsnævn, hvor overenskomstparter, der har tiltrådt Hovedaftalen mellem DA og LO, kan være omfattet i lighed med den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Såfremt det ikke inden 1. oktober 2010 har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Hvis parterne selv skal etablere et ligelønsnævn, sker det inden for følgende overordnede rammer:

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af samt brud på Ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager, der vedrører implementeringsaftaler, skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3, og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4, og tilsvarende aftalebemmelser skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet, ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer med de nødvendige tilpasninger.

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne har drøftet bestemmelserne om helbreds kontrol i EU-arbejdstidsdirektiv, der jf. overenskomstens bilag 17 er implementeret i overenskomsten, og er enige om at ændre reglerne i overensstemmelse med nedenstående.

Hyppeghed

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå?

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
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.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne er enige om, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Protokollater til § 46

A. Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftaler med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

B. Social dumping

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underentreprenører i VVS-branchen.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

NOTATER

Lined area for notes, consisting of approximately 25 horizontal lines.

Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge

aftalt mellem
DS Håndværk & Industri
og
Dansk Metal
samt
3F
og
Blik- og Rørarbejderforbundet

Marts 2010

Indholdsfortegnelse

Lærlingebestemmelser	125
§ 1 Område	125
Kap. I. Samarbejdet	125
§ 2 Lokalt samarbejde	125
Kap. II. Arbejdstiden	126
§ 3 Den normale arbejdstid	126
§ 4 Overarbejde	126
§ 5 Skifteholdsarbejde	127
§ 6 Fridage	127
Kap. III. Ude- og rejsearbejde	127
§ 7 Ude- og rejsearbejde	127
Kap. IV. Lønforhold	128
§ 8 Mindstebetaling	128
§ 9 Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer	130
Kap. V. Øvrige bestemmelser	130
§ 10 Løn under sygdom	130
§ 11 Session	131
§ 12 Kursus	131
§ 13 Pension og forsikringsydelse	131
Kap. VI. Ferie og søgnehelligdage	131
§ 14 Ferie	131
§ 15 Løn for søgnehelligdage	132
Kap. VII. Uddannelsen	133
§ 16 Mødepligt under skoleophold	133
Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler	134
§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret	134
Kap. IX. Ikrafttræden og ophør	134
§ 18 Aftalens varighed	134
Bilag 1	135
Løn m.v. til praktikanter	135
Bilag 2	136
Særlige bestemmelser for skibstømmerlærlinge	136
Bilag 3	137
Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet	137
Bilag 4	138
Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge	138
Bilag 5	140

Lærlingebestemmelser

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastsættes i bilag 5.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

Stk. 3: Erhvervsgrunduddannelsen

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

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejderforbundet.

Kap. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2

På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 og bilag 5 nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Stk. 3

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

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

Stk. 4

I tilfælde, hvor der i et samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

Kap. II. Arbejdstiden

§ 3 Den normale arbejdstid

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

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

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

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 2

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 16 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinier og i samme udstrækning som disse.
 For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelligdage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) samt 24. december (juleaftensdag) hele fridage. For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk. 1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 33 i DS Håndværk & Industris overenskomst, aflønnes dog i henhold til §§ 13, 14 og 36 i overenskomsten.
 Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 16, stk. 2, i DS Håndværk & Industris overenskomst.
 I øvrigt er lærlinge omfattet af bestemmelserne om fritvalgs-kontoen, jf. § 36, bestemmelserne om frihed ved pasning af syge børn, jf. § 13, stk. 3 og 4, samt bestemmelsen om feriefri-ridage, jf. § 14 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Kap. III. Ude- og rejsearbejde

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. afsnit G og H i overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørarbejderforbundet.
 Hvor en lærling udfører ude- eller rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Kap. IV. Lønforhold

§ 8 Mindestbetaling

Stk. 1

Mindstebetaling for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

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

Anmærkning:

VVS- og energiteknikerlærlinge aflønnes efter lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne.

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DS Håndværk & Industri indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3: Skoleophold

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

Stk. 4: Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

- efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller
 - efter opnået bevis for bestået grundforløb og ½ års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.
- Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, afkortes i de laveste satser.

Stk. 5: Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne om-

fattet af overenskomsten mellem DS Håndværk & Industri og Dansk Metal, 3F samt Blik- og Rørbjderforbundet, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 8, stk. 1, anførte.

Stk. 6: Forlængelse af uddannelsen

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

Forlænges uddannelsesstiden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 7: Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 8: ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Stk. 9: Værnefodtøj

Lærlinge er omfattet af reglerne om værnefodtøj, jf. bilag 9 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Stk. 10: Løn til voksen lærlinge

- a. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
- b. Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplærling i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i § 33 i DS Håndværk & Industris overenskomst.
- c. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til § 33 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Stk. 11: ErhvervsGrundUddannelse

EGU-elever aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats trin 1 og 2.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

§ 9 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

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

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

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen. Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

Kap. V. Øvrige bestemmelser

§ 10 Løn under sygdom

Lærlinge er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation.

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider jf. anmærkningen til § 39, stk. 2, i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i overenskomsten, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 39 i DS Håndværk & Industris overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i § 44 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Anmærkning 1:

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 563 af 9. juni 2006 fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anmærkning 2:

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forsinkelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 11 Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele, hvornår sessionen finder sted.

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i § 8, stk. 1, anførte.

§ 12 Kursus

Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af maks. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

§ 13 Pension og forsikringsydelse

Der henvises til bestemmelserne i DS Håndværk & Industris overenskomst, bilag 2.

Kap. VI. Ferie og sønehelligdage

§ 14 Ferie

Stk. 1

Lærlingen er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DS Håndværk & Industri, er dog omfattet af de almindelige bestemmelser i § 44 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Stk. 2: Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af den samlede arbejds løn, herunder af den i § 15 fastsatte betaling for sønehelligdage. Der ydes ikke feriegodtgørelse af betaling for befordring og kostpenge.

Ved beregning af feriegodtgørelse ses der bort fra løn, der er udbetalt under ferien, og ydet feriegodtgørelse.

TIL NOTATER

TIL NOTATER

Stk. 3: Feriens længde

Den årlige ferie udgør 5 uger (25 hverdage).

Stk. 4

I det første og andet hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har lærlingen ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 5

Er uddannelsesforholdet i virksomheden påbegyndt inden 1. juli, har lærlinge også i dette ferieår ret til ferie som angivet i stk. 3.

Stk. 6

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i stk. 4 og 5 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i § 8, stk. 1, fastsatte løn i de resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i DS Håndværk & Industris overenskomst § 33.

Stk. 7

Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, har lærlinge, som er antaget den 1. juli eller senere i samme ferieår, ret til den i § 8, stk. 1, angivne løn for de feriedage, for hvilke de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse – dog højst for 1 uge.

Voksne lærlinge, som er indgået i læreforhold, hvor lønreglerne er de for de almindelige lærlinge gældende, dvs. mindstebetalingen i § 8, stk. 1, er omfattet af reglerne i § 14, stk. 1-7. Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukning, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i DS Håndværk & Industris overenskomst § 33, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen.

For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til DS Håndværk & Industris overenskomst § 33, men dog betales højere sats end aftalens § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i § 8, stk. 1.

§ 15 Løn for søgnehellidage

Stk. 1

Betalingen for søgnehellidage er den i § 8, stk. 1, anførte. For voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i DS Håndværk & Industris overenskomst § 33 fastsatte, ydes der lærlingen søgnehellidagsbetaling efter bestemmelserne i § 36 i DS Håndværk & Industris overenskomst.

TIL NOTATER

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal ud-betales forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden (se bilag 4, § 2, stk. 3).

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

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/ forhandlingsregler

§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2010.

Aftalen løber sammen med DS Håndværk & Industris overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

København, marts 2010.

Løn m.v. til praktikanter

Mindstebetaling

Studerende ved diplomingeniøruddannelserne betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 8.

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

Betaling under sygdom

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

Søgnehelligdagsbetaling

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

Betaling for overarbejde m.v.

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

Feriepenge

Praktikanterne er omfattet af de almindelige bestemmelser vedrørende ferie, som er indeholdt i DS Håndværk & Industris overenskomst.

ATP

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

Forsikring

Praktikanter er omfattet af virksomhedens lovpligtige ulykkesforsikring.

Særlige bestemmelser for skibstømmerlærlinge

For skibstømmerlærlinge gælder følgende særlige bestemmelser:

Hvor virksomheden ikke forsyner lærlingen med værktøj, ydes der lærlingen i værktøjspenge pr. 1. marts 2010 62 øre pr. time og pr. 1. marts 2011 63 øre pr. time i hele læretiden. Disse penge henstår hos læremesteren, der foretager de nødvendige indkøb.

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

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

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

Forudsætningen er dog,

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

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

Protokolmærkninger

Anmærkning 1:

Der er mellem organisationerne enighed om, at en medarbejder, der har bestået svendeprov eller på anden måde opnået anerkendelse som faglært, af arbejdsgiveren frit kan anvendes til udførelse af alt inden for hele faget forekommende arbejde, kun begrænset af den pågældendes personlige duelighed.

Endvidere er der enighed om, at den nu indførte branchedeling ikke må medføre ændringer i de bestående forhold, hvorefter arbejdsgiveren kan anvende ufaglært arbejdskraft ved arbejde henhørende under et oplæringsområde.

Anmærkning 2:

Den teknologiske udvikling har medført muligheden for at få udstedt supplerende uddannelsesbevis, selv om branchefællesskabet indebærer, at der ikke er behov for mere end et svendebrev inden for jern- og metalindustriens branche. Ansøgning om dette skal stiles til organisationen.

Anmærkning 3:

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

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Stk. 1

Aftalen omfatter:

Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for jern- og metalindustrien med undtagelse af VVS- og energiteknikerlærlinge, der skal have befordringsgodtgørelse under skoleophold, jf. lærlingebestemmelserne for VVS-uddannelserne.

Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 Indhold

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr. 1. marts 2010 på 93 øre pr. kørt km og pr. 1. marts 2011 på 95 øre pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Stk. 7

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

Stk. 8

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

§ 3 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

§ 4 Ikrafttræden

Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med DS Håndværk & Industris overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 22. november 1990 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3, nævnte forhold.

BILAG 5

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

- a. Lærlingebestemmelserne omfatter blandt andet alle de uddannelser, hvor forbundene og DS Håndværk & Industri er medlem af de faglige udvalg, jf. erhvervsuddannelseslovens § 37. Det gælder for tiden uddannelser inden for følgende faglige udvalg:
 - Metalindustriens Uddannelser
 - Industriens Fællesudvalg
 - Digitale Medier
- b. Herudover omfatter lærlingebestemmelserne yderligere uddannelser efter aftale mellem parterne, herunder blandt andet uddannelserne til:
 - medieteknikermekaniker
 - film- og tv-produktionstekniker
 - film- og tv-assistent
 - elektriker
 - industriblikkenslager
 - serviceassistent

Parterne er enige om løbende at udarbejde en liste, jf. punkt I og II, over uddannelserne.

**Lærlingebestemmelser
for
VVS-uddannelserne**

Marts 2010

Lærlingebestemmelser

1. marts 2010

Bestemmelser om løn- og arbejdsforhold m.v. for Blikkenslager- og VVS-branchens lærlinge.

Redigeret og forhandlet af:

Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen.

Brancheforeningen for den Rustfaste uddannelse.

som er sammensat af repræsentanter fra følgende organisationer:

På arbeidstagersiden:

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Immerkær 42, 2650 Hvidovre

Telefon 36 38 36 38 - Telefax 36 38 36 39.

På arbejdsgiversiden:

Tekniq/Dansk VVS, Paul Bergsøes Vej 6, 2600 Glostrup

Telefon 43 43 60 00 - Telefax 77 41 15 33.

Det Faglige Udvalgs sekretariat er:

EL- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat, Højnæsvej 71, 2610 Rødovre

Telefon 36 72 35 01 - Telefax 36 72 33 80.

Bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten.

Indholdsfortegnelse

Løn- og arbejdsforhold	149
Stk. 1: Den normale arbejdstid	149
Stk. 2: Aflønning af lærlinge som VVS'er, VVS- og blikkenslager, VVS- og energispecialist samt Ventilationstekniker	149
Stk. 3: Aflønning af VVS Energitekniker lærlinge	149
Stk. 4: Aflønning af rustfast industrimontørlærlinge	149
Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsesetid	149
Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge	150
Stk. 7: Lærlinges deltagelse i akkord	150
Stk. 8: Lærlinges fritvalgskonto	150
Stk. 9: Pension	150
Stk. 10: ATP	150
Stk. 11: Forsikring og Sundhedsordning	150
Stk. 12: Arbejdsdreng	151
Stk. 13: Aflønning af arbejdsdreng	151
Stk. 14: Lærlinges overtidsbetaling	151
Stk. 15: Lærlinges smudstillæg	151
Stk. 16: Lærlinges vejpenge	152
Stk. 17: Befordringsgodtgørelse under skoleophold	152
Stk. 18: Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling	153
Stk. 19: Øvrige fridage	153
Stk. 20: Feriefridage	153
Stk. 21: Ferie og feriebetaling	153
Stk. 22: Feriekortgaranti	153
Stk. 23: Barselsorlov	153
Stk. 24: Sygdom	154
Stk. 25: Barns 1. sygedag	154
Stk. 26: Barns hospitalsindlæggelse	154
Stk. 27: Frihed til session	154
Stk. 28: Lægebesøg	154
Stk. 29: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj	154
Stk. 30: Afsluttende faglig bedømmelse	155
Stk. 31: Løn under forlænget uddannelsesetid	155
Stk. 32: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb	155
Stk. 33: Opsigelse af uddannelsesaftale	155
Stk. 34: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død	155
Stk. 35: EGU	155
Stk. 36: Mentorordning	155

Løn- og arbejdsforhold

Nedenstående løn- og arbejdsforhold omfatter lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, og som er omfattet af bekendtgørelsen om VVS Uddannelsen.

Bestemmelserne omfatter desuden aflønning af VVS-energiteknikerlærlinge.

Stk. 1: Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale daglige arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for virksomhedens svende.

Stk. 2: Aflønning af lærlinge som VVS'er, VVS- og blikkenslager, VVS- og energispecialist samt Ventilationstekniker

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetalinger:

Samtlige lærlinge indplaceres på trin 1. Efter 1 år på det pågældende trin, sker oprykning til næste trin

Lærlinge, der inden ansættelsen har gennemgået grundforløbet, oprykkes efter ½ år til trin 2. Herefter oprykkes lærlingene til næste trin, hvert år indtil sluttrin.

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Trin 1	55,45 kr./t	56,85 kr./t
Trin 2	63,95 kr./t	65,55 kr./t
Trin 3	80,65 kr./t	82,65 kr./t
Trin 4	91,80 kr./t	94,10 kr./t

Stk. 3: Aflønning af VVS Energitekniker lærlinge

VVS Energitekniker lærlinge aflønnes med ovennævnte satser.

Stk. 4: Aflønning af rustfast industrimontørlærlinge

	Pr. 1. marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Sats 1 0. – 1. læreår	58,75 kr./t	60,25 kr./t.
Sats 2 1.– 2. læreår	66,65 kr./t	68,35 kr./t.
Sats 3 2. – 3. læreår	71,60 kr./t	73,40 kr./t.
Sats 4 3. – 4. læreår	82,85 kr./t	84,90 kr./t.
Sats 5 over 4. læreår	104,25 kr./t	106,00 kr./t.

Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsesetid

Lærlinge med nedsat læretid – grundet opnået kompetence godkendt af Det Faglige Udvalg – starter på løntrin 1, fraregnet den reducerede læretid.

Eksempel: Restlæretid 3 år og 2 mdr. ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 mdr. Aflønningen skal være 2 mdr. på 1. års lærlingeløn. Derefter følger lønnen skalaen. Hvor en tidligere indgået uddannelsesaftale bliver afkortet, afkortes betalingen med de sidste lønsatser svarende til den afkortede læretid.

Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

Lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år, benævnes voksenlærlinge. Voksenlærlinge aflønnes som minimum med minimallønnen i overenskomstens § 33.

Stk. 7: Lærlinges deltagelse i akkord

Når voksenlærlinge benyttes i svendens akkord, skal der forud for akkordens begyndelse træffes aftale om svendens betaling for lærlingen.

Når øvrige lærlinge (der aflønnes efter lærlingesatserne) deltager i akkordarbejde, ansættes deres timeløn for udbetaling og overskudsandel efter den på akkordaftalesedlen aftalte udbetaling til svendene efter følgende regler:

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
4. læreår = 0,7 x svendenes udbetaling

Lærlingen skal dog altid minimum have udbetalt timeløn i henhold til lærlingesatsen.

Hvis en akkordaftale under arbejdets gang ændres til en timelønsaftale, afregnes lærlingen for hele akkordperioden med ovennævnte forholdstal x den aftalte timefaktor for arbejdet. Lærlingetimer omregnes til svendetimer i henhold til ovennævnte faktorer. Se i øvrigt pris-kuranterne.

Stk. 8: Lærlinges fritvalgskonto

Der indbetales til fritvalgskonto efter bestemmelserne i § 36.

Stk. 9: Pension

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

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

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 9 måneders anciennitet er opnået. Pr. 1. marts 2011 ændres 9 måneder til 2 måneder.

Stk. 10: ATP

Alle, der er fyldt 16 år, skal tilmeldes ATP.

Stk. 11: Forsikring og Sundhedsordning

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse som minimum:

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- Førtidspension

Herudover omfattes lærlingen af en sundhedsordning svarende til PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til lærlinge. Præmien er af PensionDanmark oplyst til kr. 350 pr. år pr. lærling. Såfremt udgiften pr. lærling stiger til over kr. 400 pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af pensionsordning i Industriens Pension ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

Stk. 12: Arbejdsdrenge

Virksomhederne har adgang til at ansætte arbejdsdrenge til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Ansatte arbejdsdrenge skal tilbydes en uddannelsesaftale som praktikvejselev senest 6 måneder efter ansættelsestiden.

Stk. 13: Aflønning af arbejdsdrenge

Arbejdsdrenge u. 18. år:

Pr. 1.3.2010

60,05 kr./t

Pr. 1.3.2011

61,05 kr./t

Stk. 14: Lærlinges overtidsbetaling

Lærlinge under 18 år må ikke arbejde over.

Når lærlinge over 18 år udfører overarbejde betales med følgende tillæg:

Ved overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdag betales pr. time for første og anden time således:

Pr. 1. marts 2010 kr. 34,50

Pr. 1. marts 2011 kr. 35,20

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

Pr. 1. marts 2010 kr. 75,40

Pr. 1. marts 2011 kr. 76,90

Stk. 15: Lærlinges smudstillæg

Smudstillægget udbetales efter overenskomsten pr.:

Pr. 1. marts 2010 med kr. 8,35 pr. time

Pr. 1. marts 2011 med kr. 8,50 pr. time

Der betales mindst for 3 timer pr. dag.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 16: Lærlinges vejpenge

Der ydes ikke betaling for den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdspladsen betales af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transporttid for lærlingen i forhold til ovenstående.

Merudgifter eller mertid ved transport mellem virksomhedens værkstedsadresse og udearbejdspladsen betales af virksomheden.

Betalingen for ovennævnte ydelser sker efter de gældende bestemmelser og evt. lokalaftaler. Rejsetid uden for den normale arbejdstid betales med normal lærlingeløn.

Godtgørelse for brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste aftales mellem parterne.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge, der aflønnes med fagets minimalløn, betales med 70% af svendenes tillæg for rejsearbejde.

Ud over 40 km grænsen betales samme beløb, som er gældende for svendene.

Stk. 17: Befordringsgodtgørelse under skoleophold

For lærlinge, der er på skoleophold, godtgør virksomheden lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o. lign.

Hvis benyttelse af offentlige befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for lærlingen, kan eget befordringsmiddel efter aftale anvendes. I så fald betales en befordringsgodtgørelse, som følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser – p.t. kr. 1,14 – når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Hvis ovenstående forudsætning ikke kan opfyldes – og lærlingen alligevel vælger at benytte eget befordringsmiddel – udbetales en godtgørelse til transporten udgørende billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie. Det er en forudsætning, at den ovennævnte afstandsbetingelse er opfyldt.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved starten af næstfølgende undervisningsdag.

Befordringsgodtgørelse ydes under forudsætning af, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

AER's bestyrelse vedtager befordringstilskudssatsen.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 18: Sognehelligdage og sognehelligdagsbetaling

Lærlinge har fri med fuld løn på sogne- og helligdage.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om fritvalgskonto i overenskomsten.

Stk. 19: Øvrige fridage

1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) og 31. december (nytårsaftensdag) har alle lærlinge fri med fuld løn. Dette gælder også under skoleophold.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag), 24. december (juleaftensdag) og 31. december (nytårsaftensdag) med betaling efter bestemmelserne om fritvalgskonto i overenskomsten.

Stk. 20: Feriefridage

Lærlinge har ret til 5 feriefridage efter reglerne i overenskomstens § 14.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om feriefridage og fritvalgskonto i DS Håndværk & Industris overenskomst.

Stk. 21: Ferie og feriebetaling

Lærlinge har ret til ferie efter Ferieloven og er i øvrigt omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede ferieberettigede løn. Dog skal lærlinge i det første og andet hele ferieår – efter at ansættelsesforholdet er begyndt – have udbetalt mindst fuld løn. Beregning af feriegodtgørelse påbegyndes ved ansættelsesforholdets start, og virksomheden supplerer eventuelt forskellen mellem fuld løn og opsparet feriegodtgørelse i det første og andet hele ferieår. Heri kan modregnes feriegodtgørelse optjent i et tidligere ansættelsesforhold.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 22: Feriekortgaranti

Lærlinge er omfattet af feriekortordningen med tilhørende garanti fra DS Håndværk & Industri. Feriekort udstedes af virksomheden umiddelbart efter årsafslutningen.

Stk. 23: Barselsorlov

Lærlingene er omfattet af den gældende Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barseloven), ligesom der eksisterer de samme frihedsrettigheder, som fremgår af DS Håndværk & Industris overenskomst. Lærlingen modtager sin sædvanlige løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov, og virksomheden modtager dagpengerefusion. Refusionen kan dog ikke overstige den udbetalte løn.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om graviditet og barsel i DS Håndværk & Industris overenskomst. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn.

Stk. 24: Sygdom

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge er omfattet af sygedagpengeordningen og følger bestemmelserne om sygdom i DS Håndværk & Industris overenskomst. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Stk. 25: Barns 1. sygedag

Lærlinge har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge er omfattet af bestemmelserne om frihed ved barns første sygedag i DS Håndværk & Industris overenskomst. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn.

Stk. 26: Barns hospitalsindlæggelse

Lærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse – jf. DS Håndværk & Industris overenskomst.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse efter samme bestemmelser som angivet ovenstående. Timelønnen kan ikke overstige overenskomstens minimalløn.

Stk. 27: Frihed til session

Der gives den fornødne frihed til session med fuld løn.

Stk. 28: Lægebesøg

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør, hvor der er mulighed herfor, så vidt muligt foregå uden for normal arbejdstid. Hvis det kan dokumenteres, at dette ikke er muligt, har lærlingen ret til den fornødne frihed med løn i forbindelse med konsultationen.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 29: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj

Læremesteren udleverer passende sikkerhedsfodtøj til lærlingen. Sikkerhedsfodtøjet fornyes i uddannelsesstiden efter behov.

Lærlingen er forpligtet til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj i såvel det daglige arbejde som under skoleophold, hvor der er risiko for fodskader.

Lærlingen skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Stk. 30: Afsluttende faglig bedømmelse

Hvis en lærling ikke består den afsluttende bedømmelse, foretages en forlængelse af uddannelsesperioden på 6 måneder med en tilhørende ny afsluttende bedømmelse. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med laveste svendeløn.

Pr. 1. marts 2011 sker aflønningen med sidste års lærlingesats. Det Faglige Udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

Stk. 31: Løn under forlænget uddannelsesetid

Forlænges uddannelsesperioden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen i den forlængede uddannelsesperiode satsen for 4. år og derover.

Forlænges uddannelsesperioden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets svende fastsatte mindstebeløn.

Stk. 32: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb

Forud for læreforholdets afslutning skal der gives et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat udover uddannelsesaftalens udløb.

Stk. 33: Opsigelse af uddannelsesaftale

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af Det Faglige Udvalg i henhold til lov nr. 578, § 60.

Stk. 34: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død

Ved firmalukning, konkurs eller arbejdsgiverens død er arbejdsgiveren eller boets kurator pligtig til at udfolde bestræbelser for, at lærlingens uddannelse kan videreføres hos en anden læremester. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Lønmodtagernes Garantifonds praksis i forbindelse med firmakonkurs bevirker, at lærlinge normalt får en erstatning svarende til maks. 3 måneders løn eller indtil ny uddannelsesaftale indgås.

Stk. 35: EGU

Erhvervsgrunduddannelse: Lærlinge i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes med minimumsætserne for 1. års lærlinge. I øvrigt er Lærlingebestemmelsernes afsnit om løn og arbejdsforhold gældende, undtaget punkterne:

- Befordringsgodtgørelse under skoleophold
- Afsluttende faglig bedømmelse
- Løn under forlænget uddannelsesperiode
- Opsigelse af uddannelsesaftale

Stk. 36: Mentorordning

Overenskomstparterne er enige om, at fastholdelse af lærlinge er et højt prioriteret indsatsområde.

Derfor er der enighed om, at man lokalt kan træffe aftale om, at en svend fungerer som mentor for virksomhedens lærlinge.

I forbindelse med aftalens indgåelse træffes aftale om hvilke frihedsrettigheder, der er knyttet til svendens rolle som mentor. Svenden kompenseres lønmæssigt for den efter aftale forbrugte arbejdstid. Der træffes tillige aftale om eventuel kompensation for omkostninger forbundet med hvervet.

Overenskomstparterne vil inden udgangen af 2010 udarbejde et fælles informationsmateriale vedr. mentorordningen.

Stikordsregister

Marts 2010

Stikordsregister

Almindelig og speciel del

A	Side
Afbrydelse, arbejdsforholdet	47
Aflønning af tillidsrepræsentanter	13
- informations- og instruktionsmøder	41
- ved genantagelse	49
- ved produktionstillægsordninger	40
Afskedigelse, medarbejdere	47
- enkelt-akkord	51
- ferie	48
- fælles-akkord	52
- samarbejdsudv. repræsentant	48
- større omfang	95
- sygdom	48
- urimeligvv	11
Afspadsering af overarbejde	24
- dispensation for	24
Afstemning, arbejdstid	16
Aftaler, lokale	15
Akkord	37
- medarbejderen forlader en	52
- blikkenslagere	59
- lærlinge	130
- ophævelse af arbejdsforhold under	51
- opsigelse	51
Akkord, tillæg	37
- ventetid i	43
Akkordbog	40
Akkordforhandling	37
Akkordforsku	40
Akkordgennemsnit -11 %	38
Akkordkartotek	40
Akkordopgørelse, -oversku	40
Akkordpriser, fastsættelse af	37
Akkordseddel	40
Anciennitet, beregning af	47
- generhvervelse af	49
Ansattimeløn, personlig	36
Ansættelsesaftalen	46, 101
Ansættelsesblanket	102
Ansættelseskodeks	116

Ansættelse af medarbejdere	46
Arbejdsfordeling, aftale om	75
Arbejdsskade, betaling ved	44
Arbejdsmangel, opsigelse ved	13
Arbejds miljøloven, uddrag af	69
Arbejdsopgaver, aflønning ved samme	40
Arbejdsstandsning, andre arbejders	43
Arbejdsstudieaftale, opsigelse af	39
Arbejdsstudieudvalg	38
- medlem af	38
Arbejdstid	16
- afstemning	16
- daglig	16
- effektiv	16
- weekendarbejde	19
- fordeling af	16
- forkortet	17
- forskudt	30
- første maj	22
- kontrol med	21
- lægning af	16
- lærling	126
- nedsættelse af	20
- normal	16
- opslag om	16
- overholdelse af	21
- ugentlig	16
- varierende	17
- varsel	16
- ved arbejdsmangel	75
Arbejdsuro	21
ATP, lærlinge	129, 150

B	
Barselsordning	45
- aflønning	45
- fædreorlov	45
Befordring, eget køretøj 32, 77, 138, 152	
Befordring, rejsearbejde	32
- udearbejde	32
Beholdere, opstilling af større	37
Betalingsfaktor, opsigelse af	39
- revision af	39
Blikkenslager	59
- lærlinge	145
Bortfald af opsigelsesvarsler	48

- af udearbejdstillæg og vejpenge	33
Brokonstruktioner, opstilling af . . .	37
Bygningsarbejde, opsigelsesvarsel ved	48
Børns sygdom	22

D

Daglig arbejdstid	16
Deltidsbeskæftigede arbejdere	20
Dispensation for afspadsering	24
Dobbeltbeskæftigelse	94
Dødsfald, ulykke.	46

E

Efteruddannelse	62
Elleve-timers reglen ved overarbejde .	69
- ved holdskifte	69
Enkelt-akkord, afskedigelse i	51
Erstatning for manglende varsel. . . .	49
EU-direktiver.	100

F

Faglærte, anerkendelse som	72
Ferie	54
- afskedigelse ved	48
- lægning af	54
- kort	57
- lønudbetaling ved	71
- samlet lukning	55
- successiv lukning	55
- tegningsliste	55
Feriedage	22, 54
Feriefridage	23
Feriegodtgørelse, beregning af	55
- udbetaling af	55
- under sygdom	55
- ved tilskadekomst	55
Feriekort, alm.	57
- attestation	16
Ferielukning	55
Feriepenge, se feriegodtgørelse.	55
Ferieperiode	54
Ferieår	54
Filial, overflytning til	33
Flekstid	18
Force majeure, opsigelse	48

Fordeling af arbejdstiden	16
- overskud ved fællesakkord	40
Forgæves fremmøde	43
Forkortet arbejdstid	17
Forskud, akkord	40
- løn	58
- søgnehelligdagsbetaling	58
Forskudt arbejdstid	30
- overarbejde ved	31
- varighed af	31
- varsel til	31
Forskydning, spisepause	26
Forsømt tid, fradrag for	26
Forsørgertabsgodtgørelse	46
Fratrædelsesgodtgørelse	50
Fremmøde, forgæves	43
Fridage	22
- efteruddannelse	62
Fri forhandling, akkord ved.	37
Fritvalgskonto.	41, 150
Funktionærlignende ansættelse	90
Fællesakkord, afskedigelse i	52
- fordeling af overskud ved	40
Fællestillidsrepræsentant	10
Færøerne	34
Første maj, Grundlovsdag	22

G

Genantagelse af medarbejdere	53
Generhvervelse af anciennitet	49
Gennemsnitsakkordfortjeneste - 11 %	38
Grundlovsdag, 1. maj og 24. december	22
Grønland.	34

H

Helbreds kontrol	115
Hjemsendelse.	43
Holddrift	20, 69
Hverdagsfrihed, tilsikret	25
Hvile- og spisepauser.	17

I

Informationsmøder, akkord	41
Instruktionsmøder, akkord	41

J	
Jernkonstruktioner, opstilling af	37
Juleaftensdag (24. december)	22
K	
Kompetenceudvikling	63
Konfliktløsning	21
Kontrol med arbejdstiden	21
Kost og logi, rejsearbejde	35
Kutymmer	15
Køretøj, benyttelse af eget	77
L	
Ligelønslov	111
Ligelønsmåling	114
Logi, rejsearbejde	35
Lokale aftaler	15
Lægning af arbejdstiden	16
Lærlinge/elever	123
- VVS-montørlærlinge	145
- akkord	130
- arbejdstid	126
- ferie	131
- første maj	127
- løn	128
- løn for søgnehellidgange	132
Lærlinge, løn under skoleophold	128
- løn under sygdom	130
- overarbejde	126
- skifteholdsarbejde	127
Lærlinge, talsmand	126
- ude- og rejsearbejde	127
- voksne	129
Løfteparagraf	36
Lønforhold	36
- lærlinge	128, 149
- praktikanter	135
Lønforskud	58
Lønkonto	59
Løn, misforhold	36
Lønningsdag	58
Lønopsparing	18
Lønspredning	36
Lønssystemer, produktivitets-	
fremmende	37
Lønudbetaling	58
- ved ferie	59, 71
Løn under sygdom	43
M	
Maj, første	22
Majeure, force	48
Manglende varsel, erstatning for	49
Maskinstandsning	47
Materiemangel	47
Militærtjeneste	47
Mindstebetaling	36
Minutfaktor	38
Misforhold ved aflønning	36
Motorøretøj, eget	77
Mødepligt under skoleophold	133
N	
Natarbejde	109, 115
Nedsat arbejdsevne	37
Nedsættelse af arbejdstiden	17
Normal arbejdstid	16
Normaltid, aflønning ved uenighed	
om	36
Normaltid som grundlag for	
lønfastsættelse	36
Nyoptagne virksomheder	63
O	
Offshore	87
Operationstidsstudier	39
Opgørelse af akkord	40
Ophævelse af arbejdsforhold	
under akkord	51
Ophør af tillidsrepræsentant-	
stillingen	14
Opsigelse, arbejdsmangel	13
- arbejdsstudieaftale	39
- betalingsfaktor	39
- ferie	48
- kutymmer	15
- lokal aftaler	15
- priskurant	38
- produktionstillægsordninger	40
- regler	16
- sygdom	44
- tilbagetrækning af	53
- tilskadekomst	48
Opsigelsesregler, medarbejdere	47

Opsigelsesvarsel	47
- bortfald af	48
- ved skibsreparationsarbejde	48
Optjeningsår	54
Organisationsforhold	7
Overarbejde	23, 126
- afspadsring af	24
- betaling af	25
- dispensation	24
- 1. maj, 5. juni og 24. december	22
Overarbejde, elleve-timers reglen	69
- omfanget af	23
- opgørelse af	26
- orientering	23
- varsel af	26
Overenskomstens varighed	64, 134
Overflytning, holddrift	20
- til filial	33
Øverskud ved fællesakkord, fordeling af	40
Ovnstop	43

P

Pauser	17
Pengeakkord	40
Pensionsordning	66
Personlig ansat timeløn	36
Pligter, arbejdsgiverens	11
- tillidsrepræsentantens	11
Praktikanter	135
Priskurant, opsigelse af	38
Processtyret arbejde	39
Produktionstillægsordninger	40
Produktivitetsfremmende lønsystemer	37
Præstationsbestemt aflønning, adgang til	37
Præstationstillæg	40
Påtaleret ved afskedigelser	11

R

Reglementer	15
Rejsearbejde	34
- befordring	35
- kost og logi	35
Rejsetid	35
Reparationsarbejde i skibe	48

Restferiekort	57
Revision af betalingsfaktor	39
Riggere	37
Rørarbejde	59
Rådighedsvagt	61

S

Samarbejdet	11
Samarbejdsudvalg	12
Servicearbejde	59
Session, frihed til	131
Sikkerhedsfodtøj	78
Sikkerheds- og sundhedsarbejde	105
Sikkerhedsorganisation	11
Skibsrep., opsigelse ved	48
Skibstømmerlærlinge, værktøj	136
Skoleophold, læringes møde pligt under	133
- løn under	128
Skurpenge	34
Social dumping	116
Sommerferie, se ferie	54
Spisepause, forskydning af	26
Stedfortræder for tillids- repræsentanten	15
Studerende, praktikanter	135
Successiv lukning, ferie ved	55
Svage medarbejdere	17, 37
Sygdom, afskedigelse under	48
- arbejdet afbrudt ved	47
- arbejdsskade	44
- børns	22
- feriegodtgørelse under	56
- kroniske lidelser	45
- løn under	44
- praktikanter	135
Systematisk vurdering	36
Særlige timelønsbestemmelser	37
Søgnehelligdagsbetaling, lærlinge	132
- praktikanter	135

T

Talsmand, lærlinge	125
Talsrepræsentant	9
Tegningsliste, ferie	54
Teknikumspiranter	135
Tele/distance/hjemmearbejde	104

Temperatur, uantagelig lav	43	- forskudt arbejdstid	31
Tidløn	36	- opsigelse	47
Tilbagetrækning af opsigelser	53	- overarbejde	26
Tillidsrepræsentant	7	Varselspligt, tilsidesættelse af	48
- aflønning af	13	Vejpenge	32
- afskedigelse af	13	Ventetid i akkord	43
- aftaleberettiget	11	Vikarbureauer	103
- arbejdsmangel	13	Voksne lærlinge	129
- godkendelse af	8	- def.af	129
- indsigelse mod	9	- ferie	131, 153
- ophør	14	- fridage	127, 153
- opsigelsesvarsel	13	- løn	129, 150
- pligter	11	- sh.bet	132, 153
- påtaleret ved afskedigelser	11	- sygdom	130, 154
- stedfortræder for	15	Voldgiftsregler	83
- stillings ophør	14	Vurdering, systematisk	36
- valg af	7	Værktøjspenge, skibstømmerlærlinge	136
Tillidsmandsmøder	12	Værnefordtøj	78
Tillæg	40	Værnepligt	56
Tilskadekomst	44	Weekendarbejde	19
Timefaktor	38		
Timeløn	36	Æ	
Timelønsbestemmelser, særlige	37	Ældre og svagelige medarbejdere	37

U

Uantagelig lav temperatur	43
Udbetaling af løn	58
Uddannelsesfond	65
Udearbejde	32
- befordring	32
- lærlinge	127
Udearbejdstillæg	32
- bortfald af	33
Udenlandske medarbejdere	93
Udgifter til befordring, kost og logi	35
Udlandet, arbejde i	34
Uenighed om akkord, aflønning ved	38
Ungarbejdere, lønforhold	36

V

Valg af tillidsrepræsentant	7
Variierende arbejdstider	17
Varighed, forskudt arbejdstid	31
- overenskomstens	64, 134
Varsel, arbejdstidens lægning	17
- erstatning for manglende 26, 31, 49	
- ferie	55

2010

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Fr 1 Nylårsdag	Ma 1	To 1 Skjæringsdag	Lo 1	Ti 1	To 1	Sø 1	On 1	Fr 1	Ma 1	On 1	On 1
Lo 2	Ti 2	Fr 2 Langfredag	Sø 2	On 2	Fr 2	Ma 2	To 2	Lo 2	Ti 2	To 2	To 2
Sø 3	On 3	Lo 3	Ma 3	To 3	Lo 3	Ti 3	Fr 3	Sø 3	On 3	Fr 3	Fr 3
Ma 4	To 4	Sø 4 Påskedag	Ti 4	Fr 4	Sø 4	On 4	Lo 4	Ma 4	To 4	Lo 4	Lo 4
Ti 5	Fr 5	Ma 5 2 påskedag 14	On 5	Lo 5	Ma 5 27	To 5	Sø 5	Ti 5	Fr 5	Sø 5	Sø 5
On 6	Lo 6	Ti 6	To 6	Sø 6	Ti 6	Fr 6	Ma 6	On 6	Lo 6	Ma 6	Ma 6 49
To 7	Sø 7	On 7	Fr 7	Ma 7	On 7	Lo 7	Ti 7	To 7	Sø 7	Ti 7	Ti 7
Fr 8	Ma 8	To 8	Fr 8	Ti 8	To 8	Sø 8	On 8	Fr 8	Ma 8	On 8	On 8
Lo 9	Ti 9	Fr 9	Sø 9	On 9	Fr 9	Ma 9	To 9	Lo 9	Ti 9	To 9	To 9
Sø 10	On 10	Lo 10	Ma 10	To 10	Lo 10	Ti 10	Fr 10	Sø 10	On 10	Fr 10	Fr 10
Ma 11	To 11	Sø 11	Ti 11	Fr 11	Sø 11	On 11	Lo 11	Ma 11	To 11	Lo 11	Lo 11
Ti 12	Fr 12	Ma 12	On 12	Lo 12	Ma 12	To 12	Sø 12	Ti 12	Fr 12	To 12	Sø 12
On 13	Lo 13	Ti 13	To 13 <small>1st time for 2010</small>	Sø 13	Ti 13	Fr 13	Ma 13	On 13	Lo 13	Ma 13	Ma 13
To 14	Sø 14	On 14	Fr 14	Ma 14	On 14	Lo 14	Ti 14	To 14	Sø 14	Ti 14	Ti 14
Fr 15	Ma 15	To 15	Lo 15	Ti 15	To 15	Sø 15	On 15	Fr 15	Ma 15	On 15	On 15
Lo 16	Ti 16	Fr 16	Sø 16	On 16	Fr 16	Ma 16	To 16	Lo 16	Ti 16	To 16	To 16
Sø 17	On 17	Fr 17	Ma 17	To 17	Lo 17	Ti 17	Fr 17	Sø 17	On 17	Fr 17	Fr 17
Ma 18	To 18	Sø 18	Ti 18	Fr 18	Sø 18	On 18	Lo 18	Ma 18	To 18	Lo 18	Lo 18
Ti 19	Fr 19	Ma 19	On 19	Lo 19	Ma 19	To 19	Sø 19	Ti 19	Fr 19	Sø 19	Sø 19
On 20	Lo 20	Ti 20	To 20	Sø 20	Ti 20	Fr 20	Ma 20	On 20	Lo 20	Ma 20	Ma 20 51
To 21	Sø 21	On 21	Fr 21	Ma 21	On 21	Lo 21	Ti 21	Sø 21	To 21	Ti 21	Ti 21
Fr 22	Ma 22	To 22	Lo 22	Ti 22	To 22	Sø 22	On 22	Fr 22	Ma 22	On 22	On 22
Lo 23	Ti 23	Fr 23	Sø 23 Påskedag	On 23	Fr 23	Ma 23	To 23	Lo 23	Ti 23	To 23	To 23
Sø 24	On 24	Lo 24	Ma 24 2 påskedag 21	To 24	Lo 24	Ti 24	Fr 24	Sø 24	On 24	Fr 24	Fr 24
Ma 25	To 25	Sø 25	Ti 25	Fr 25	Sø 25	On 25	Lo 25	Ma 25	To 25	To 25	Lo 25 Juledag
Ti 26	Fr 26	Ma 26	On 26	Lo 26	Ma 26	To 26	Sø 26	Ti 26	Fr 26	Fr 26	To 26
On 27	Lo 27	Ti 27	Sø 27	On 27	Lo 27	Fr 27	Ma 27	On 27	Lo 27	Ma 27	Sø 26 2. juledag
To 28	Sø 28	Sø 28 <small>2. juledag</small>	On 28	Fr 28	Ma 28	To 28	Ti 28	Fr 28	Sø 28	Ti 28	Ma 27 52
Fr 29	Ma 29	To 29	Lo 29	Ti 29	To 29	Sø 29	On 29	Fr 29	Ma 29	On 29	On 29
Lo 30	Ti 30	Fr 30 Bededag	Sø 30	On 30	Fr 30	Ma 30	To 30	Lo 30	Fr 30	To 30	To 30
Sø 31	On 31	Ma 31	On 31	Lo 31	On 31	Ti 31	Fr 31	Sø 31	On 31	Fr 31	Fr 31

2011

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Lø 1 Nydårsdag	Ti 1	Ti 1	Fr 1	Sø 1	On 1	Fr 1	Ma 1 ³¹	To 1	Lø 1	Ti 1	To 1
Sø 2	On 2	On 2	Lø 2	Ma 2 ¹⁸	To 2 ²⁰ <small>Sommerstube</small>	Lø 2	Ti 2	Fr 2	Sø 2	On 2	Fr 2
Ma 3	To 3	To 3	Sø 3	Ti 3	Fr 3	Sø 3	On 3	Lø 3	Ma 3 ⁴⁰	To 3	Lø 3
Ti 4	Fr 4	Fr 4	Ma 4 ¹⁴	On 4	Lø 4	Ma 4 ²⁷	To 4	Se 4	Ti 4	Fr 4	Sø 4
On 5	Lø 5	Lø 5	Ti 5	To 5	Sø 5	Ti 5	Fr 5	Ma 5 ³⁶	On 5	Lø 5	Ma 5 ⁴⁹
To 6	Sø 6	Sø 6	On 6	Fr 6	Ma 6 ²³	On 6	Lø 6	Ti 6	To 6	Sø 6	Ti 6
Fr 7	Ma 7	Ma 7 ¹⁰	To 7	Lø 7	Ti 7	To 7	Sø 7	On 7	Fr 7	Ma 7 ⁴⁵	On 7
Lø 8	Ti 8	Ti 8	Fr 8	Sø 8	On 8	Fr 8	Ma 8 ³²	To 8	Lø 8	Ti 8	To 8
Sø 9	On 9	On 9	Lø 9	Ma 9 ¹⁹	Lø 9	Lø 9	Ti 9	Fr 9	Sø 9	On 9	Fr 9
Ma 10	To 10	To 10	Sø 10	Ti 10	Fr 10	Sø 10	On 10	Lø 10	Ma 10 ⁴¹	To 10	Lø 10
Ti 11	Fr 11	Fr 11	Ma 11 ¹⁵	On 11	Lø 11	Ma 11 ²⁸	To 11	Sø 11	Ti 11	Fr 11	Sø 11
On 12	Lø 12	Lø 12	Ti 12	To 12	Sø 12 ^{Pinseudag}	Ti 12	Fr 12	Ma 12 ³⁷	On 12	Lø 12	Ma 12 ⁵⁰
To 13	Sø 13	Sø 13	On 13	Fr 13	Ma 13 ²⁴ <small>2. juledag</small>	On 13	Lø 13	Ti 13	To 13	Sø 13	Ti 13
Fr 14	Ma 14	Ma 14 ⁷	To 14	Lø 14	Ti 14	To 14	Sø 14	On 14	Fr 14	Ma 14 ⁴⁶	On 14
Lø 15	Ti 15	Ti 15	Fr 15	Sø 15	On 15	Fr 15	Ma 15 ³³	To 15	Lø 15	Ti 15	To 15
Sø 16	On 16	On 16	Lø 16	Ma 16 ²⁰	To 16	Lø 16	Ti 16	Fr 16	Sø 16	On 16	Fr 16
Ma 17	To 17	To 17	Sø 17 ^{Palmsøndag}	Ti 17	Fr 17	Sø 17	On 17	Ma 17	Ma 17 ⁴²	To 17	Lø 17
Ti 18	Fr 18	Fr 18	Ma 18 ¹⁶	On 18	Lø 18	Ma 18 ²⁹	To 18	Sø 18	Ti 18	Fr 18	Sø 18
On 19	Lø 19	Lø 19	Ti 19	To 19	Sø 19	Ti 19	Fr 19	Ma 19 ³⁸	On 19	Lø 19	Ma 19 ⁵¹
To 20	Sø 20	Sø 20	On 20	Fr 20 ^{Bedøst}	Ma 20 ²⁵	On 20	Lø 20	Ti 20	To 20	Sø 20	Ti 20
Fr 21	Ma 21	Ma 21 ¹²	To 21	Lø 21	Ti 21	To 21	Sø 21	On 21	Fr 21	Ma 21 ⁴⁷	On 21
Lø 22	Ti 22	Ti 22	Fr 22 ^{Langfredag}	Sø 22	On 22	Fr 22	Ma 22 ³⁴	To 22	Lø 22	Ti 22	To 22
Sø 23	On 23	On 23	Lø 23	Ma 23 ²¹	To 23	Lø 23	Ti 23	Sø 23	Sø 23	On 23	Fr 23
Ma 24	To 24	To 24	Sø 24 ^{Påskedag}	Ti 24	Fr 24	Sø 24	On 24	Lø 24	Ma 24 ⁴³	To 24	Lø 24
Ti 25	Fr 25	Fr 25	Ma 25 ^{2. påskedag}	On 25	Lø 25	Ma 25 ³⁰	To 25	Sø 25	Ti 25	Fr 25	Sø 25 ^{Juledag}
On 26	Lø 26	Lø 26	Ti 26	To 26	Sø 26	Ti 26	Fr 26	Ma 26 ³⁹	On 26	Lø 26	Ma 26 ^{2. juledag}
To 27	Sø 27	Sø 27 ^{Sommerstube}	On 27	Fr 27	Ma 27 ²⁶	On 27	Ti 27	To 27	To 27	Sø 27	Ti 27
Fr 28	Ma 28	Ma 28 ¹³	To 28	Lø 28	Ti 28	To 28	Sø 28	On 28	Fr 28	Ma 28 ⁴⁸	On 28
Lø 29	Ti 29	Ti 29	Fr 29	Sø 29	On 29	Fr 29	Ma 29 ³⁵	To 29	Lø 29	Ti 29	To 29
Sø 30	On 30	On 30	Lø 30	Ma 30 ²²	To 30	Lø 30	Fr 30	Sø 30	Sø 30 ^{Sommerstube}	On 30	Fr 30
Ma 31	To 31	To 31	Fr 31	Ti 31	Sø 31	Sø 31	On 31	Ma 31	Ma 31 ⁴⁴	Lø 31	Lø 31
<small>21. anførselsdag</small>	<small>20. anførselsdag</small>	<small>20. anførselsdag</small>	<small>18. anførselsdag</small>	<small>21. anførselsdag</small>	<small>20. anførselsdag</small>	<small>21. anførselsdag</small>	<small>20. anførselsdag</small>	<small>22. anførselsdag</small>	<small>21. anførselsdag</small>	<small>22. anførselsdag</small>	<small>21. anførselsdag</small>

2012

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Sø 1 Nylårsdag	On 1	To 1	Sø 1 Palmesøndag	Ti 1	Fr 1	Sø 1	On 1	Lø 1	Ma 1	To 1	Lø 1
Ma 2	To 2	Fr 2	Ma 2	On 2	Lø 2	Ma 2	To 2	Sø 2	Ti 2	Fr 2	Sø 2
Ti 3	Fr 3	Lø 3	Ti 3	To 3	Sø 3	Ti 3	Fr 3	Ma 3	On 3	Lø 3	Ma 3
On 4	Lø 4	Sø 4	On 4	Fr 4 Bedretidag	Ma 4	On 4	Lø 4	Ti 4	To 4	Sø 4	Ti 4
To 5	Sø 5	Ma 5	To 5 Skærtorsdag	Lø 5	Ti 5	To 5	Sø 5	On 5	Fr 5	Ma 5	On 5
Fr 6	Ma 6	Ti 6	Fr 6 Langfredag	Sø 6	On 6	Fr 6	Ma 6	To 6	Lø 6	Ti 6	To 6
Lø 7	Ti 7	On 7	Lø 7	Ma 7	To 7	Lø 7	Ti 7	Fr 7	Sø 7	On 7	Fr 7
Sø 8	On 8	To 8	Sø 8 Påskedag	Ti 8	Fr 8	Sø 8	On 8	Lø 8	Ma 8	To 8	Lø 8
Ma 9	To 9	Fr 9	Ma 9 2. påskedag	On 9	Lø 9	Ma 9	To 9	Sø 9	Ti 9	Fr 9	Sø 9
Ti 10	Fr 10	Lø 10	Ti 10	To 10	Sø 10	Ti 10	Fr 10	Ma 10	On 10	Lø 10	Ma 10
On 11	Lø 11	Sø 11	On 11	Fr 11	Ma 11	On 11	Lø 11	Ti 11	To 11	Sø 11	Ti 11
To 12	Sø 12	Ma 12	To 12	Lø 12	Ti 12	To 12	Sø 12	On 12	Fr 12	Ma 12	On 12
Fr 13	Ma 13	Ti 13	Fr 13	Sø 13	On 13	Fr 13	Ma 13	To 13	Lø 13	Ti 13	To 13
Lø 14	Ti 14	On 14	Lø 14	Ma 14	To 14	Lø 14	Ti 14	Fr 14	Sø 14	On 14	Fr 14
Sø 15	On 15	To 15	Sø 15	Ti 15	Fr 15	Sø 15	On 15	Lø 15	Ma 15	To 15	Lø 15
Ma 16	To 16	Fr 16	Ma 16	On 16	Lø 16	Ma 16	To 16	Sø 16	Ti 16	Fr 16	Sø 16
Ti 17	Fr 17	Lø 17	Ti 17	To 17	Sø 17	Ti 17	Fr 17	Ma 17	On 17	Lø 17	Ma 17
On 18	Lø 18	Sø 18	On 18	Fr 18	Ma 18	On 18	Lø 18	Ti 18	To 18	Sø 18	Ti 18
To 19	Sø 19	Ma 19	To 19	Lø 19	Ti 19	To 19	Sø 19	On 19	Fr 19	Ma 19	On 19
Fr 20	Ma 20	Ti 20	Fr 20	Sø 20	On 20	Fr 20	Ma 20	To 20	Lø 20	Ti 20	To 20
Lø 21	Ti 21	On 21	Lø 21	Ma 21	To 21	Lø 21	Ti 21	Fr 21	Sø 21	On 21	Fr 21
Sø 22	On 22	To 22	Sø 22	Ti 22	Fr 22	Sø 22	On 22	Lø 22	Ma 22	To 22	Lø 22
Ma 23	To 23	Fr 23	Ma 23	On 23	Lø 23	Ma 23	To 23	Sø 23	Ti 23	Fr 23	Sø 23
Ti 24	Fr 24	Lø 24	Ti 24	To 24	Sø 24	Ti 24	Fr 24	Ma 24	On 24	Lø 24	Ma 24
On 25	Lø 25	Sø 25	On 25	Fr 25	Ma 25	On 25	Lø 25	Ti 25	To 25	Sø 25	Ti 25 Juletidag
To 26	Sø 26	Ma 26	To 26	Lø 26	Ti 26	To 26	Sø 26	On 26	Fr 26	Ma 26	On 26 2. juletidag
Fr 27	Ma 27	Ti 27	Fr 27	Sø 27 Fnskedag	On 27	Fr 27	Ma 27	To 27	Lø 27	Ti 27	To 27
Lø 28	Ti 28	On 28	Lø 28	Ma 28 2. påskedag	To 28	Lø 28	Ti 28	Fr 28	Sø 28	On 28	Fr 28
Sø 29	On 29	To 29	Sø 29	Ti 29	Fr 29	Sø 29	On 29	Lø 29	Ma 29	To 29	Lø 29
Ma 30	On 30	Fr 30	Ma 30	On 30	Lø 30	Ma 30	To 30	Sø 30	Ti 30	Fr 30	Sø 30
Ti 31	Lø 31	Sø 31	Ti 31	To 31	Fr 31	Ti 31	Fr 31	On 31	On 31	Ma 31	On 31
22 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	18 arbejdsdage	20 arbejdsdage	21 arbejdsdage	22 arbejdsdage	23 arbejdsdage	20 arbejdsdage	23 arbejdsdage	22 arbejdsdage	19 arbejdsdage

2013

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Oktober	Nov	Dec
Ti 1 Nylårsdag	Fr 1	Fr 1	Ma 1 ² påskeopp 14	On 1	Lo 1	Ma 1 ²⁷	To 1	Sø 1	Ti 1	Fr 1	Sø 1
On 2	Lo 2	Lo 2	Ti 2	To 2	Sø 2	Ti 2	Fr 2	Ma 2 ³⁶	On 2	Lo 2	Ma 2 ⁴⁹
To 3	Sø 3	Sø 3	On 3	Fr 3	Ma 3 ²³	On 3	Lo 3	Ti 3	To 3	Sø 3	Ti 3
Fr 4	Ma 4 ⁶	Ma 4 ¹⁰	To 4	Lo 4	Ti 4	To 4	Sø 4	On 4	Fr 4	Ma 4 ⁴⁵	On 4
Lo 5	Ti 5	Ti 5	Fr 5	Sø 5	On 5	Fr 5	Ma 5 ³²	To 5	Lo 5	Ti 5	To 5
Sø 6	On 6	On 6	Lo 6	Ma 6 ¹⁹	Lo 6	Lo 6	Ti 6	Fr 6	Sø 6	On 6	Fr 6
Ma 7 ²	To 7	To 7	Sø 7	Ti 7	Fr 7	Sø 7	On 7	Lo 7	Ma 7 ⁴¹	To 7	Lo 7
Ti 8	Fr 8	Fr 8	Ma 8 ¹⁵	On 8	Lo 8	Ma 8 ²⁸	To 8	Sø 8	Ti 8	Fr 8	Sø 8
On 9	Lo 9	Lo 9	Ti 9	To 9 ¹⁸ <small>18. mai</small>	Sø 9	Ti 9	Fr 9	Ma 9 ³⁷	On 9	Lo 9	Ma 9 ⁵⁰
To 10	Sø 10	Sø 10	On 10	Fr 10	Ma 10 ²⁴	On 10	Lo 10	Ti 10	To 10	Sø 10	Ti 10
Fr 11	Ma 11 ⁷	Ma 11 ¹¹	To 11	Lo 11	Ti 11	To 11	Sø 11	On 11	Fr 11	Ma 11 ⁴⁶	On 11
Lo 12	Ti 12	Ti 12	Fr 12	Sø 12	On 12	Fr 12	Ma 12 ³³	To 12	Lo 12	Ti 12	To 12
Sø 13	On 13	On 13	Lo 13	Ma 13 ²⁰	To 13	Lo 13	Ti 13	Fr 13	Sø 13	On 13	Fr 13
Ma 14 ³	To 14	To 14	Sø 14	Ti 14	Fr 14	Sø 14	On 14	Lo 14	Ma 14 ⁴²	To 14	Lo 14
Ti 15	Fr 15	Fr 15	Ma 15 ¹⁶	On 15	Lo 15	Ma 15 ²⁹	To 15	Sø 15	Ti 15	Fr 15	Sø 15
On 16	Lo 16	Lo 16	Ti 16	To 16	Sø 16	Ti 16	Fr 16	Ma 16 ³⁸	On 16	Lo 16	Ma 16 ⁵¹
To 17	Sø 17	Sø 17	On 17	Fr 17	Ma 17 ²⁵	On 17	Lo 17	Ti 17	To 17	Sø 17	Ti 17
Fr 18	Ma 18 ⁸	Ma 18 ¹²	To 18	Lo 18	Ti 18	To 18	Sø 18	On 18	Fr 18	Ma 18 ⁴⁷	On 18
Lo 19	Ti 19	Ti 19	Fr 19	Sø 19 Påskefredag	On 19	Fr 19	Ma 19 ³⁴	To 19	Lo 19	Ti 19	To 19
Sø 20	On 20	On 20	Lo 20	Ma 20 ³ påskeopp 21	To 20	Lo 20	Ti 20	Fr 20	Sø 20	On 20	Fr 20
Ma 21	To 21	To 21	Sø 21	Ti 21	Fr 21	Sø 21	On 21	Lo 21	Ma 21 ⁴³	To 21	Lo 21
Ti 22	Fr 22	Fr 22	Ma 22 ¹⁷	On 22	Lo 22	Ma 22 ³⁰	To 22	Sø 22	Ti 22	Fr 22	Sø 22
On 23	Lo 23	Lo 23	Ti 23	To 23	Sø 23	Ti 23	Fr 23	Ma 23 ³⁹	On 23	Lo 23	Ma 23 ⁵²
To 24	Sø 24 ¹ påskeopp 13	Sø 24 ¹³	On 24	Fr 24	Ma 24 ²⁶	On 24	Lo 24	Ti 24	To 24	Sø 24	Ti 24
Fr 25	Ma 25 ⁹	Ma 25 ¹³	To 25	Lo 25	Ti 25	To 25	Sø 25	On 25	Fr 25	Ma 25 ⁴⁸	On 25 Juledag
Lo 26	Ti 26	Ti 26	Fr 26 Beredningsdag	Sø 26	On 26	Fr 26	Ma 26 ³⁵	To 26	Lo 26	Ti 26	To 26 2. juledag
Sø 27	On 27	On 27	Lo 27	Ma 27 ²²	To 27	Lo 27	Ti 27	Fr 27	Sø 27 ³¹ Sommerdøgn	On 27	Fr 27
Ma 28	To 28	To 28	Sø 28	Ti 28	Fr 28	Sø 28	On 28	Lo 28	Ma 28 ⁴⁴	To 28	Lo 28
Ti 29	Fr 29 Lengfredag	Fr 29	Ma 29 ¹⁸	On 29	Lo 29	Ma 29 ³¹	To 29	Sø 29	Ti 29	Fr 29	Sø 29
On 30	Lo 30	Lo 30	Ti 30	To 30	Sø 30	Ti 30	Fr 30	Ma 30 ⁴⁰	On 30	Lo 30	Ma 30 ¹
To 31	Sø 31 ¹ påskeopp 18	Sø 31 ¹⁸	Fr 31	Lo 31	On 31	On 31	Lo 31	To 31	To 31	Ti 31	Ti 31

2014

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
On 1 Nylårsdag	Lø 1	Lø 1	Ti 1	To 1	Sø 1	Ti 1	Fr 1	Ma 1 ³⁶	On 1	Lø 1	Ma 1 ⁴⁹
To 2	Sø 2	Sø 2	On 2	Fr 2	Ma 2 ²³	On 2	Lø 2	Ti 2	To 2	Sø 2	Ti 2
Fr 3	Ma 3 ⁶	Ma 3 ¹⁰	To 3	Lø 3	Ti 3	To 3	Sø 3	On 3	Fr 3	Ma 3 ⁴⁵	On 3
Lø 4	Ti 4	Ti 4	Fr 4	Sø 4	On 4	Fr 4	Ma 4 ³²	To 4	Ti 4	Ti 4	To 4
Sø 5	On 5	On 5	Lø 5	Ma 5 ¹⁹	To 5	Lø 5	Ti 5	Fr 5	Sø 5	On 5	Fr 5
Ma 6 ²	To 6	To 6	Sø 6	Ti 6	Fr 6	Sø 6	On 6	Lø 6	Ma 6 ⁴¹	To 6	Lø 6
Ti 7	Fr 7	Fr 7	Ma 7 ¹⁵	On 7	Lø 7	Ma 7 ²⁸	To 7	Sø 7	Ti 7	Fr 7	Sø 7
On 8	Lø 8	Lø 8	Ti 8	To 8	Sø 8 Pinsefestdag	Ti 8	Fr 8	Ma 8 ³⁷	On 8	Lø 8	Ma 8 ⁵⁰
To 9	Sø 9	Sø 9	On 9	Fr 9	Ma 9 ^{2. anspisning 2,4}	On 9	Lø 9	Ti 9	To 9	Sø 9	Ti 9
Fr 10	Ma 10 ⁷	Ma 10 ¹¹	To 10	Lø 10	Ti 10	To 10	Sø 10	On 10	Fr 10	Ma 10 ⁴⁶	On 10
Lø 11	Ti 11	Ti 11	Fr 11	Sø 11	On 11	Fr 11	Ma 11 ³³	To 11	Lø 11	Ti 11	To 11
Sø 12	On 12	On 12	Lø 12	Ma 12 ²⁰	To 12	Lø 12	Ti 12	Fr 12	Sø 12	On 12	Fr 12
Ma 13 ³	To 13	To 13	Sø 13 Palmesøndag	Ti 13	Fr 13	Sø 13	On 13	Lø 13	Ma 13 ⁴²	To 13	Lø 13
Ti 14	Fr 14	Fr 14	Ma 14 ¹⁶	On 14	Lø 14	Ma 14 ²⁹	To 14	Sø 14	Ti 14	Fr 14	Sø 14
On 15	Lø 15	Lø 15	Ti 15	To 15	Sø 15	Ti 15	Fr 15	Ma 15 ³⁸	On 15	Lø 15	Ma 15 ⁵¹
To 16	Sø 16	Sø 16	Fr 16 Bededag	Ma 16 ²⁵	On 16	On 16	Lø 16	Ti 16	To 16	Sø 16	Ti 16
Fr 17	Ma 17 ⁸	Ma 17 ¹²	To 17 Skattefestdag	Lø 17	Ti 17	To 17	Sø 17	On 17	Fr 17	Ma 17 ⁴⁷	On 17
Lø 18	Ti 18	Ti 18	Fr 18 Langfredag	Sø 18	On 18	Fr 18	Ma 18 ³⁴	To 18	Lø 18	Ti 18	To 18
Sø 19	On 19	On 19	Lø 19	Ma 19 ²¹	To 19	Lø 19	Ti 19	Fr 19	Sø 19	On 19	Fr 19
Ma 20 ⁴	To 20	To 20	Sø 20 Påskedag	Ti 20	Fr 20	Sø 20	On 20	Lø 20	Ma 20 ⁴³	To 20	Lø 20
Ti 21	Fr 21	Fr 21	Ma 21 ^{5. anspisning 17}	On 21	Lø 21	Ma 21 ³⁰	To 21	Sø 21	Ti 21	Fr 21	Sø 21
On 22	Lø 22	Lø 22	Ti 22	To 22	Sø 22	Ti 22	Fr 22	Ma 22 ³⁹	On 22	Lø 22	Ma 22 ⁵²
To 23	Sø 23	Sø 23	On 23	Fr 23	Ma 23 ²⁶	On 23	Lø 23	Ti 23	To 23	Sø 23	Ti 23
Fr 24	Ma 24 ⁹	Ma 24 ¹³	To 24	Lø 24	Ti 24	To 24	Sø 24	On 24	Fr 24	Ma 24 ⁴⁸	On 24
Lø 25	Ti 25	Ti 25	Fr 25	Sø 25	On 25	Fr 25	Ma 25 ³⁵	To 25	Lø 25	Ti 25	To 25 Juledag
Sø 26	On 26	On 26	Lø 26	Ma 26 ²²	To 26	Lø 26	Ti 26	Fr 26	Sø 26 ^{Sommertidstart}	On 26	Fr 26 2. juledag
Ma 27 ⁵	To 27	To 27	Sø 27	Ti 27	Fr 27	Sø 27	On 27	Ma 27	Ma 27 ⁴⁴	To 27	Lø 27
Ti 28	Fr 28	Fr 28	Ma 28 ¹³	On 28	Lø 28	Ma 28 ³¹	To 28	Sø 28	Ti 28	Fr 28	Sø 28
On 29	Lø 29	Lø 29	To 29 ^{Nytt årstidstart}	Fr 29	Sø 29	Ti 29	Ma 29 ⁴⁰	On 29	On 29	Lø 29	Ma 29 ¹
To 30	Sø 30 ^{Sommertid slut}	Sø 30	On 30	Fr 30	Ma 30 ²⁷	On 30	Lø 30	Ti 30	To 30	Sø 30	Ti 30
Fr 31	Ma 31 ¹⁴	Ma 31	Lø 31	Lø 31	To 31	To 31	Sø 31	Fr 31	Fr 31	On 31	On 31

DS Håndværk & Industri

Magnoliavej 2-4
5250 Odense SV
Telefon 6617 3333

Dansk Metal

Nyropsgade 38
Postboks 308
1780 København V
Telefon 3363 2000

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Immerkær 42
2650 Hvidovre
Telefon 3638 3638

3F

Kampmannsgade 4
Postboks 392
1790 København V
Telefon 7030 0300

OVERENSKOMST2010