



Industriens Overenskomst

2020 – 2023



**Industriens Overenskomst
2020-2023**

Indhold

Almindelig del	7
Kap. I. Samarbejdet	8
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant	8
§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant	11
§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse	12
§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver	13
§ 5 Møder med ledelsen m.v.	17
§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	19
§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	21
Kap. II. Lokalaftaler	23
§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.	23
Kap. III. Arbejdstiden	26
§ 9 Den normale arbejdstid	26
§ 10 Weekendarbejde	29
§ 11 Deltidsbeskæftigelse	31
§ 12 Flextid	33
§ 13 Overarbejde	34
§ 14 Forskudt arbejdstid	45
§ 15 Skifteholdsarbejde	48
§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv	61
§ 17 Direktiv om børn og unge	61
§ 18 Fridage	61
Kap. IV. Ude- og rejsearbejde	65
§ 19 Udearbejde	65
§ 20 Rejsearbejde	69
§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste	70
Kap. V. Lønforhold	71
§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser	71
§ 23 Supplerende lønsystemer	72
§ 24 Akkord	73
§ 25 Fritvalgs Lønkonto	76
§ 26 Ventetid	81
§ 27 Hjemsendelse	82
§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling	83

Kap. VI. Øvrige bestemmelser	85
§ 29 Sygdom/Tilskadekomst	85
§ 30 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/ Børneomsorgsdage	88
§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdssevne	92
§ 32 Deltagelse i begravelser	92
§ 33 Forsørgertabsydelse	92
§ 34 Pension	93
§ 35 Barsel	97
§ 36 Uddannelsesfonde	99
Kap. VII. Ansættelse og opsigelse	101
§ 37 Ansættelsesregler	101
§ 38 Opsigelsesregler	102
§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord ..	110
Kap. VIII. Ferie	115
§ 40 Ferie	115
Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold	121
§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere	121
§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer	122
Kap. X. Efter- og videreuddannelse	123
§ 43 Uddannelsesplanlægning	123
§ 44 Faglig relevant uddannelse	124
§ 45 Almen kvalificering	125
§ 46 Frihed til anden uddannelse	126
§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond	126
Kap. XI. Nyoptagne virksomheder	128
§ 48 Nyoptagne virksomheder	128
Kap. XII. Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	134
§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	134
Kap. XIII. Overenskomstens varighed	143
§ 50 Overenskomstens varighed	143

Nærværende overenskomst er en mindre udgave af Industriens Overenskomst. Overenskomstteksten er den samme, men bilagene samt Special Del er ikke optrykt. Bilagene og Special Del kan ses i den normale overenskomst.

Almindelig del

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

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

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

Kap. I. Samarbejdet

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mere end 4, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaf-tale med virksomheden efter Erhvervsuddannelses-loven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

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

Stk. 4

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

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

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

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

Stk. 5

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.
2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

DIO I 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 § 49.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse DIO I om valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

Stk. 9

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

Stk. 10

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

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

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

§ 2 CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

Stk. 3

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

§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 1, 2. afsnit under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra IKUF. Støtten omfatter de elementer, som er beskrevet i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11 f.

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 49, stk. 1, b.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

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

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 10

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 8 Lokalaftaler
- § 13 Overarbejde
- § 24, stk. 2. Akkord
- § 43, stk. 6 Uddannelsesplanlægning
- § 49, stk. 1.b. Lokalforhandling
- Bilag 2, pkt. 5. Arbejdsfordeling
- Bilag 5. pkt. 5. Funktionærlignende ansættelser
- Bilag 13, stk. 3. Arbejdsstudier
- Bilag 17 Vikarbureauer
- Bilag 18, § 6. Information og beskæftigelsesmuligheder
- Bilag 20, stk. 2 og 3. Tele-, distance- og hjemmearbejde

Lærlingebestemmelser med bilag:

- § 2, stk. 3. Talsmand
- Bilag 2 Regler for faglig anerkendelse

Organisationsaftaler:

- Stillingsvurderingssystem, Organisationsaftaler, side 31
- IKUF, pkt. 5.d, Organisationsaftaler, side 90

- IKUF, pkt. 11.c.3, Organisationsaftaler, side 95
- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 124
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 127
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 134
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler side 153
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side 75

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2020-2023.

Listen er ikke udtømmende.

§ 5 Møder med ledelsen m.v.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

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

Stk. 4

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

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

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvivlende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

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

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

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 Bortfald af hverv

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 i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen

opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 5 er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

Stk. 8

For

1. arbejdsmiljørepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter

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

§ 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.

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

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

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10. Sådanne lokalafalter skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 34, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. § 25, samt feriegodtgørelse, jf. Ferielovens § 19 og § 3, stk. 3, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1 og § 15, stk. 4 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 2 eller overarbejde efter § 13 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

Anm. til stk. 6.

Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutymmer og regler.

Kap. III. Arbejdstiden

§ 9 Den normale arbejdstid

Stk. 1

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

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

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

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

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end $1/5$ af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 6 timer, medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdsdøgnet regnes fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste dag, eller fra kl. 06.00 til kl. 06.00, medmindre andet aftales.

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I tilfælde af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og de ved afstemningen tilkendegivne flertalsønsker er CO-industris medlemmer pligtige at rette sig efter.

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

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

Anm.

(indsat ved overenskomstforhandlingerne 2000)

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

Stk. 2

- a. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende

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

- b. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
- c. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.
- d. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig 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 §§ 13 og 14.
- g. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Anm.

Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier – se Speciel del, § 1 og § 2.

§ 10 Weekendarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Weekendarbejde tilrettelægges i en forud aftalt arbejdsplan med et eller flere hold. Af arbejdsplanen skal fremgå, hvilke dage der er arbejdsfri.

Den ugentlige arbejdstid er 24 timer, der normalt placeres på lørdage og søndage med 12 timer hver dag.

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

Stk. 4

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

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

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

Stk. 5

Weekendarbejde betales med timeløn svarende til, hvad der i øvrigt er aftalt for det pågældende arbejdsområde i virksomheden. Der betales for 24 timer/uge med tillæg iht. overenskomstens § 13, stk. 7, pkt. 2 b og c. Påbegyndes arbejdet før lørdag kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.

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

Stk. 6

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

ATP-bidrag beregnes som fuldt bidrag.

Stk. 7

En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes til ophør på samme tidspunkt i ugen, som weekendarbejdet blev påbegyndt.

Stk. 8

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

Stk. 9

Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Stk. 10

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

Anm.:

Ved afskedigelse henvises til opsigelsesreglerne i § 38.

§ 11 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

§ 12 Flextid

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

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5-dages uge.

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

Anm.

Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier – se Speciel del, § 1 og § 2

§ 13 Overarbejde

Stk. 1 Indledning

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Stk. 2 Definition af overarbejde

Overarbejde er arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte medarbejder (jf. overenskomstens §§ 9, 10, 12, 14 og 15).

Stk. 3 Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende egentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 2, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage

indenfor en 12 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.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Anm.

Se Bilag 23 – Forståelse af protokollat om ”Systematisk overarbejde”.

Stk. 4 Tillidsrepræsentantens rolle

I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang. Se nærmere i stk. 5.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at overarbejde ikke afspadseres. Se nærmere i stk. 8.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at afspadsering holdes i timer og ikke som hele fridage. Se nærmere i stk. 8.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter. Se nærmere i stk. 8.

Stk. 5 Varsling af overarbejde

Overarbejde ud over 1 time skal varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overar-

bejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales pr. gang:

1.3.2020 kr. 105,10

1.3.2021 kr. 106,80

1.3.2022 kr. 108,50

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Orienteringen skal så vidt muligt ske forud for overarbejdets påbegyndelse. Såfremt dette ikke er muligt, skal orienteringen ske hurtigst muligt efter overarbejdets påbegyndelse.

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden og tillidsrepræsentanten i en lokalaftale udarbejder retningslinjer for, hvordan og hvornår orienteringen skal finde sted.

Orienteringspligten gælder også ved indhentelse af forsømt tid, der hidrører fra overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Stk. 6 Opgørelse af overarbejdstiden

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til arbejdsgiveren og godkendt af denne.

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

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

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 7 Betaling for overarbejde

1. Tillæg for overarbejde betales afhængigt af, hvornår overarbejdet finder sted:
 - a. Hverdage med fastlagt daglig arbejdstid:

På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde efter normal arbejdstid med klokketimesatser. Klokketimer regnes ud fra det tidspunkt, hvor den normale daglige arbejdstid slutter, uanset hvornår overarbejdet påbegyndes.

Eksempel:

Den daglige arbejdstid slutter kl. 15.00. Der skal udføres overarbejde fra kl. 16.00 til 19.00. Der skal betales en time med tillæg for 2. klokke-time og to timer med tillæg for 3. og 4. klokke-time.

På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde før normal arbejdstid med satser, der regnes ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 7.

- b. En i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday:

På hverdage, hvor der ikke i forvejen er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 7.

En i forvejen tilsikret hverdagsfriday er som udgangspunkt en hverdag, hvor der ikke er planlagt arbejde, herunder en vagtlistefriday, afspadseringsdag, lørdag (hvis man arbejder mandag-fredag), overenskomst-mæssige fridage, jf. § 18, stk. 1, og feriefridage, jf. § 18, stk. 2. En feriedag er ikke en i forvejen tilsikret hverdagsfriday.

Overarbejde på grundlovsdag betales som en i forvejen tilsikret hverdagsfriday indtil kl. 12.00 og efter kl. 12.00 som en søn- og helligdag.

c. Søn- og helligdage:

På søn- og helligdage betales arbejde som fastsat i stk. 7.

Følgende dage er søn- og helligdage:

Alle almindelige søndage samt 1. juledag, 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, store bededag, Kr. Himmelfartsdag, 1. pinsedag og 2. pinsedag (visse af disse helligdage kan være søndage).

d. Ikke fuldtidsbeskæftigede:

Ikke fuldtidsbeskæftigede medarbejdere modtager tillæg for overarbejde for timer ud over den aftalte ugentlige arbejdstid, såfremt timerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid.

2. Betalingssatser

a. Overarbejde på hverdage:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

1.3.2020 kr. 41,20

1.3.2021 kr. 41,85

1.3.2022 kr. 42,55

Tredje og fjerde klokke time efter normal arbejdstid:

1.3.2020 kr. 65,80

1.3.2021 kr. 66,85

1.3.2022 kr. 67,90

Femte klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2020 kr. 123,10

1.3.2021 kr. 125,05

1.3.2022 kr. 127,05

Overarbejde forud for normal arbejdstid, således at der arbejdes ind i den normale arbejdstid, såvel ved dagarbejde som ved forskudte hold, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet kl. 06:00 til kl. 18:00:

1.3.2020 kr. 41,20

1.3.2021 kr. 41,85

1.3.2022 kr. 42,55

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18:00 til kl. 06:00:

1.3.2020 kr. 123,10

1.3.2021 kr. 125,05

1.3.2022 kr. 127,05

- b. Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfriday:

Timer mellem kl. 6 og kl. 18:

1.3.2020 kr. 65,80

1.3.2021 kr. 66,85

1.3.2022 kr. 67,90

Timer mellem kl. 18 og kl. 6:

1.3.2020 kr. 123,10

1.3.2021 kr. 125,05

1.3.2022 kr. 127,05

- c. Arbejde på søn- og helligdage betales følgende tillæg:

Fra den normale daglige arbejdstids begyndelse og indtil kl. 12:

1.3.2020 kr. 82,00

1.3.2021 kr. 83,30

1.3.2022 kr. 84,65

Fra kl. 12 og til den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2020 kr. 123,10

1.3.2021 kr. 125,05

1.3.2022 kr. 127,05

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

1.3.2020 kr. 123,10

1.3.2021 kr. 125,05

1.3.2022 kr. 127,05

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

1.3.2020 kr. 29,15

1.3.2021 kr. 29,65

1.3.2022 kr. 30,10

Stk. 8 Afspadsering

Gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 3.

Ved afspadsering holder medarbejderen fri i et tidsrum, som ellers ville være dennes arbejdstid. Afspadseringen sker i samme omfang, som der er afspadseringspligtigt overarbejde.

Afspadsering sker som udgangspunkt med hele fridage, medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

1. Tidspunkt

Afspadsering skal ske inden for en 4 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 38, stk. 1, skal afslutte eventuel afspadsering inden opsigelsesvarslets udløb.

2. Varsel

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

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6 x 24 timer.

3. Betaling

Udgangspunktet er, at der afspadseres uden løn, men såfremt de lokale parter er enige herom, kan der etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering.

4. Afspadseringsfrit overarbejde

I følgende tilfælde er der ikke pligt til at afspadsere overarbejde:

- a. Hvis det er aftalt med tillidsrepræsentanten, at overarbejde ikke afspadseres.
- b. Hvis overarbejdet hidrører fra
 - sygeafløsning,
 - andre medarbejders udeblivelse,
 - lastning og losning af skibe,
 - ovnsammenbrud, maskinhavari, forsyningsafbrydelser o.l.
- c. Hvis overarbejdet er mindre end 8 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.

Se anm. 3 om opgørelse.

- d. Hvis overarbejdet er indtil 12 timer i 4 på hinanden følgende uger og vedrører reparationsopgaver, der fordrer særlig indsats af egnede medarbejdere med særlig uddannelse i begrænset tid, reparation af større anlæg eller reparation af engangsupgaver i ordreproducerende virksomheder.
- e. 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 lige lydende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse og 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.

- f. Hvis overarbejdet hidrører fra indhentelse af forsømt tid efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

5. Ikke fuldtidsbeskæftigede

Medarbejdere, der ikke er fuldtidsbeskæftigede, bliver kun omfattet af afspadseringsreglerne, såfremt medarbejderen i en enkelt kalenderuge er

beskæftiget ud over det til enhver tid normerede antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Anm. 1

*Mælkekonservesindustriens Arbejdsgiverforening
– se speciel del, §3.*

Anm. 2

Konsumfiskeindustriens virksomheder – se speciel del, § 1.

Anm. 3

Opgørelse af overarbejdstimer påbegyndes fra begyndelsen af den kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde. Efter opgørelsestidspunktet for afspadsring begyndes forfra ved påbegyndelsen af den førstkommende efterfølgende kalenderuge, hvori der forekommer overarbejde.

Uge nr.	1	2	3	4	Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	5	0	3	1	1 time til afspadsring

Uge nr.	5	6	7	8	9	Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	0	3	4	2	3	4 timer til afspadsring

Stk. 9 Sygdom og afspadsring

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsringsdage.

Bestemmelsen er gældende for afspadsring efter såvel stk. 3 som stk. 8.

Stk. 10 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

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 stk. 4 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 14 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Anvendelse af forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på, med udgangspunkt i § 9.

Ved arbejde på forskudt tid kan der placeres arbejdstid i hele døgnet.

Stk. 2 Forudsætninger for forskudt arbejdstid

Ved forskudt arbejdstid er den i den enkelte uge fastlagte normale arbejdstid, jf. § 9, placeret helt eller delvist inden for tidsrummet kl. 18.00 – kl. 06.00.

Hvis arbejdstiden udelukkende forskydes inden for tidsrummet kl. 06.00 – kl. 18.00, henvises til § 9, stk. 1 vedrørende varsling af normal arbejdstid.

Der kan ikke ensidigt etableres forskudt arbejdstid efter § 14 for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om skiftehold i § 15.

Stk. 3 Placering af forskudt arbejdstid

Medarbejderne har faste daglige arbejdstider og kan arbejde i hold eller enkeltvis med forskudte arbejdstider.

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved forskudt tid

Den normale arbejdstid ved arbejde på forskudt tid er, uafhængigt af hvornår på døgnet der arbejdes, 37 timer om ugen.

Stk. 5 Etablering af og overgang til forskudt arbejdstid

Der kan etableres forskudt arbejdstid for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere medarbejdere.

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal medarbejdere gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

Samme varsel skal gives til medarbejdere, der overføres til forskudt arbejdstid.

Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til arbejde på forskudt arbejdstid.

Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i overenskomstens § 13, stk. 7, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er alene tale om en betalingsregel for forskudt arbejdstid efter stk. 4, idet ændringen ikke giver merarbejdstid.

Stk. 6 Tillægsbetaling for forskudt arbejdstid

	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
Arbejde på forskudt tid betales med følgende:			
Tillæg 1 pr. time	kr. 27,30	kr. 27,70	kr. 28,15
Tillæg 2 pr. time	kr. 44,45	kr. 45,15	kr. 45,90
Tillæg 3 pr. time	kr. 52,50	kr. 53,30	kr. 54,15

Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 22.00: **Tillæg 1.**

Hverdage fra kl. 22.00 til kl. 06.00: **Tillæg 2.**

Påbegyndes den forskudte arbejdstid kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00: **Tillæg 3.**

Overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes tillæg for forskudt arbejdstid (Tillæg 1, 2 eller 3, jf. ovenfor), betales foruden overtidstillæg, jf. § 13, stk. 7, det til tidspunktet svarende tillæg for forskudt arbejdstid, såfremt overarbejdet kræves udført i tilslutning til den forskudte arbejdstid.

Anm.

Støberier – se speciel del § 4

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved forskudt arbejdstid

En medarbejder har ret til at arbejde mindst en sammenhængende uge efter reglerne om forskudt arbejdstid. Hvis virksomheden afbryder arbejdet på forskudt tid inden udløbet af den sammenhængende uge, betales udført arbejde med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, jf. § 13, stk. 7, for den tid, der ligger udenfor virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ændringer i arbejdstiden til anden forskudt arbejdstid skal ske med 5 x 24 timers varsel. Overflytning til normal dagarbejdstid, jf. § 9, kan ske uden varsel.

Stk. 8 Helbreds kontrol ved natarbejde

I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år. Bilaget indeholder desuden regler om, hvornår og hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres.

I protokollat af 6. april 2011 om implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse i Industriens Organisationsaftaler har overenskomstparterne fastsat uddybende regler for, hvordan helbreds kontrollen skal foregå i praksis.

§ 15 Skifteholdsarbejde

Stk. 1 Anvendelse af skifteholdsarbejde

1.1

Skifteholdsarbejde er en af flere måder, som man kan tilrettelægge udvidet driftstid på.

1.2

Ved skifteholdsarbejde kan arbejdstiden placeres inden for hele døgnet, på alle ugens dage, hele året.

1.3

Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder efter en arbejdstidsplan.

Stk. 2 Forudsætninger for skifteholdsarbejde

2.1

Skifteholdsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdstidsplan, jf. stk. 3.6.

2.2

Arbejdstidsplaner kan udarbejdes på følgende grundlag:

1. Arbejdstidsplaner udarbejdes på baggrund af principper, der er lokal enighed om.
2. Arbejdstidsplaner udarbejdes ved lokal enighed.
3. Hvor der ikke kan opnås enighed om en arbejdstidsplan, kan virksomheden fastlægge en arbejdstidsplan, efter bestemmelserne i protokollat af 20. februar 1995 "Holddrift".

2.3

En medarbejder, hvis arbejdstid er fastlagt i en arbejdstidsplan med faste uger, i turnus eller efter skifteholdsplan, jf. stk. 3.6, betragtes som skifteholdsarbejder.

Stk. 3 Placering af arbejdstid ved skifteholdsarbejde

3.1

I forbindelse med skifteholdsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

3.2

Skifteholdsarbejdere har forskellige daglige arbejdstider og arbejder i hold med skiftende arbejdstider. Der kan dog arbejdes på faste arbejdstider (faste hold) på alle 3 skift, såfremt der er enighed herom.

3.3

Ved tilrettelægning af arbejdstidsplanen skal der på bedst mulig måde gives skifteholdsarbejdere week-endfrihed.

3.4

Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte skifteholdsarbejders overenskomstmæssige arbejdstid.

3.5

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

3.6

Arbejdstiden fastlægges i en arbejdstidsplan, der indeholder en oversigt over de enkelte vagters placering. Arbejdstidsplanen kan udformes efter 3 forskellige principper:

- a. Faste uger: kombination af hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende.
- b. Turnus: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der gentages løbende over en turnusperiode.
- c. Skifteholdsplan: kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift, der fastlægges for en given kalenderperiode.

Stk. 4 Normal arbejdstid ved skifteholdsarbejde

4.1

Den normale arbejdstid ved skifteholdsarbejde er afhængig af, hvilket af de tre principper for fastlæggelse af arbejdstiden der anvendes:

- a. Faste uger: Ved en arbejdstidsplan med hele uger med fast ugentlig arbejdstid på enten 1., 2.

eller 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid:

1. 37 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 1. skift,
2. 34 timer for den enkelte skifteholdsarbejder ved arbejde på 2. eller 3. skift.

Den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid skal løbende reduceres med $1/5$ af ugenormen, når en søgnehellidag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end $1/5$ af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling, til hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

- b. Turnus: Ved en arbejdstidsplan med en kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift er den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid i hver enkelt turnusperiode:
 1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.

2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift
3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

Timer ud over de anførte gennemsnit i den enkelte uge lægges som hele fridage i turnusperioden.

Den enkelte skifteholdsarbejders arbejdstid skal løbende reduceres med $1/5$ af ugenormen, når en søgnehelligdag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens første fem dage.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end $1/5$ af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

- c. Skifteholdsplan: Ved en arbejdstidsplan med en kombination af vagter på enten 1., 2. eller 3. skift er den gennemsnitlige normale ugentlige arbejdstid i hver enkelt kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for:
 1. 35 timer ved en kombination af vagter på 1., 2. og 3. skift.
 2. 35,5 timer ved en kombination af 1. og 2. skift og en kombination af 1. og 3. skift.

3. 34 timer ved en kombination af vagter på 2. og 3. skift.

Timer ud over de anførte gennemsnit i den enkelte uge lægges som hele fridage i den kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for.

Den enkelte skifteholdsarbejders samlede arbejdstid i arbejdstidsplanen reduceres med $1/5$ af den gennemsnitlige ugenorm for hver søgnehellidag, feriedag eller overenskomstmæssig fridag, der falder på en af ugens første fem dage i hele den kalenderperiode, arbejdstidsplanen er udarbejdet for.

Stk. 5 Etablering af og overgang til skifteholdsarbejde

5.1

Der kan etableres skifteholdsarbejde for hele virksomheden, enkelte afdelinger eller enkelte produktionsområder. Et hold kan bestå af en eller flere skifteholdsarbejdere.

5.2

Der kan etableres skifteholdsarbejde for et bestemt arbejde, der hidtil er udført efter reglerne om forskudt tid efter § 14, men ikke ensidigt lade et bestemt arbejde, der er etableret som skifteholdsarbejde, afløse af hold på forskudt tid efter § 14.

5.3

Ved etablering af skifteholdsarbejde skal medarbejderne gives mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår).

Samme varsel skal gives til medarbejdere, der ikke er skifteholdsarbejdere, men som overføres til skiftehold.

5.4

Varslet skal ikke gives til nyansatte medarbejdere, som antages til skiftehold.

For medarbejdere, der allerede er skifteholdsarbejdere, skal ændringer i arbejdstiden ske efter stk. 7.

5.5

Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, efter reglerne i § 13, stk. 7 for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte skifteholdsarbejders eller afdelings normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

5.6 Varighed

Hvis en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på skiftehold ud over 3 døgn, betales som ved manglende varsel, jf. stk. 5.5.

Stk. 6 Tillægsbetaling for skifteholdsarbejde

6.1

Der henvises til stk. 7 for en nærmere beskrivelse af de begreber, der anvendes i stk. 6.

6.2

Skifteholdsarbejde betales med følgende:	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
Tillæg 1 pr. time	42,15	42,85	43,50
Tillæg 2 pr. time	90,25	91,70	93,20
Tillæg 3 pr. time	90,60	92,05	93,50
Tillæg 4 pr. time	28,40	28,85	29,30
Tillæg 5 pr. gang	226,00	229,65	233,30

6.3

Hverdage fra kl. 18.00 til kl. 06.00 med undtagelse af lørdage: Tillæg 1.

Fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning: Tillæg 2.

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage: Tillæg 2.

Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til § 13 for den normale planlagte arbejdstid.

6.4

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat. Afsluttes f.eks. betalingen for søndagsdøgnets søndag aften kl. 22.00, betales Tillæg 1 fra dette tidspunkt til mandag kl. 06.00. Som følge heraf betales Tillæg 2 fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 22.00.

6.5 Overarbejde

Ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes skifteholdstillæg (Tillæg 1 eller 2, jf. ovenfor), betales foruden overtidstillæg det til tidspunktet svarende skifteholdstillæg.

6.6 Arbejde på eller forskydning af fridage

Ved søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage skal arbejdstiden reduceres, således at der ved skiftehold med faste uger eller turnus, jf. stk. 4.1 a. og b., gives en erstatningsfridag på en anden arbejdsdag, eller ved at reducere arbejdstiden i en given skifteholdsplan, jf. stk. 4.1 c.

Hvis erstatningsfridagen ikke kan gives, skal der foruden overtidsbetaling og Tillæg 2, for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra tillæg pr. time: Tillæg 3.

Hvis der skal arbejdes på eller ske forskydning af vagtlistefridage, skal dette betales efter reglerne i stk. 8.5.

6.7 Ekstra fridage

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 pct. af Tillæg 1 og 2 kan indsættes på skifteholdsarbejderens Fritvalgs Løn-konto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

Stk. 7 Ændring af fastlagt arbejdstid ved skifteholdsarbejde

Den fastlagte arbejdstid kan ændres på flere måder:

- a. Afbrydelse. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) afslutter arbejdet i den indeværende arbejdstidsplan, så der enten ikke arbejdes efter skifteholdsreglerne mere, eller den hidtidige arbejdstidsplan erstattes af en anden arbejdstidsplan.
- b. Omlægning. Et eller flere hold (ikke enkeltpersoner på disse) får ændret placeringen af arbejdstiden i den indeværende arbejdstidsplan inden for rammerne (dvs. uændret normtid) af denne.
- c. Overflytning. En eller flere skifteholdsarbejdere får ændret placeringen af sin arbejdstid til de arbejdstider, der gælder for et andet hold end det, skifteholdsarbejderen hidtil var på.
- d. Akut overflytning. Overflytning på grund af akutte hændelser. 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 havari på tekni-

ske installationer, som har afgørende indflydelse på produktionen.

- e. Forskydning af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inden for en periode på op til 4 uger ændret placeringen af en planlagt vagtlistefridag til en dag, der efter arbejdstidsplanen skulle have været arbejdet.
- f. Inddragelse af vagtlistefridag. En eller flere skifteholdsarbejdere eller hold får inddraget en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, uden at der gives en anden fridag i stedet.

Ved disse ændringer kan der være krav om varsel, opgørelse af arbejdstiden og tillæg, jf. stk. 8 og følgende oversigt.

Ændring	Varsel	Opgørelse	Tillæg
a Afbrydelse	Ja	Ja	Nej*
b Omlægning	Ja	Ja	Nej*
c Overflytning	Ja	Ja	Nej*
d Akut overflytning	Nej	Ja	Ja
e Forskydning	Nej	Nej	Ja
f Inddragelse	Nej	Nej	Ja

*Hvis varslet er overholdt.

Stk. 8 Varsel, opgørelse og tillæg ved ændring af fastlagt arbejdstid

8.1 Varsel

Ændringer efter stk. 7, a, b og c skal varsles med mindst 5 x 24 timers varsel (alle kalenderdage indgår). Ændringer efter stk. 7, d og e bør varsles i så god tid som muligt.

Ændringer kan varsles uanset grundlaget for arbejdstidsplanen, jf. stk. 2.

Hvis arbejdstiden skal ændres inden varslets udløb, betales de skifteholdsarbejdere, der har krav på varsel, med tillæg svarende til sædvanlige overarbejdstillæg, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid. Hvis en sådan ikke findes for alle, anvendes den enkelte medarbejders (eller afdelings/gruppens) normale dagarbejdstid. Der er tale om en betalingsregel, som træder i stedet for betaling af skifteholdstillæg, men arbejdet er ikke overarbejde.

8.2 Opgørelse af arbejdstiden

Ved ændringer efter stk. 7, a, b, c og d skal arbejdstiden opgøres individuelt for hver enkelt skifteholdsarbejder i den lønperiode, ændringen sker i.

Opgørelsen foretages ved:

1. at sammentælle de arbejdstimer, der faktisk er blevet arbejdet i den lønningsperiode, hvor ændringen får virkning, og
2. sammenholde dette antal med den overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4, dvs. efter evt. reduktion, for denne lønningsperiode.

Hvis opgørelsen af arbejdstiden viser, at skifteholdsarbejderen har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normtid i lønningsperioden, skal der betales med et tillæg svarende til sædvanlig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for de overskydende timer. De lave satser bruges kun en gang i hver opgørelse.

Hvis opgørelsen viser, at skifteholdsarbejderen har arbejdet mindre end den overenskomstmæssige normtid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Egentlige overarbejdstimer indgår ikke i opgørelsen. Timer, der af anden grund betales med tillæg svarende til overtidsbetaling, indgår i opgørelsen.

8.3 Opgørelse af arbejdstiden ved afskedigelse

Hvis en skifteholdsarbejder afskediges uden egen skyld, skal der ligeledes efter stk. 8.2 ske en opgørelse af den lønningsperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder.

Den overenskomstmæssige normtid i den lønperiode, hvor skifteholdsarbejderen fratræder, beregnes ved at gange det antal hverdage på ugens 5 første dage (mandag-fredag), der er i opsigelsesvarslet, med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige overenskomstmæssige normtid, jf. stk. 4.

8.4 Akut overflytning

Skifteholdsarbejdere, der på grund af akutte hændelser, jf. stk. 7 d, får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på 5 x 24 timers varsel.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser betales et engangsbeløb, jf. stk. 6.2, Tillæg 5.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

8.5 Forskydning og inddragelse af vagtlistefridag

Vagtlistefridage kan forskydes, uden at dette er led i en omlægning af en arbejdstidsplan, dog højst i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt. Forskydes en vagtlistefridag, betales pr. time: Tillæg 4.

Vagtlistefridage, der falder på en hverdag, kan inddrages, uden at skifteholdsarbejderen får en anden fridag i stedet. Betaling for arbejde på denne dag sker med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7,

nr. 2, samt det til tidspunktet svarende skifteholds-tillæg (Tillæg 1 eller 2).

Tillæg 3 ydes, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, der falder på en af ugens fem første hverdage, og der ikke kan gives en erstatningsfridag. Tillægget betales ud over overtidsbetaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, jf. § 13, stk. 7, nr. 2 for det antal timer, arbejdstiden skulle have været reduceret med, jf. stk. 3.

Stk. 9 Lokalaftaler

Ud over de i denne paragraf nævnte bestemmelser er der adgang til at indgå lokalaftaler under hensyn-tagen til virksomhedernes særlige forhold om læg-ning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til § 8.

Stk. 10 Helbreds kontrol ved natarbejde

I Industriens Overenskomst bilag 10 – Organisa-tionsaftale om implementering af EU-Arbejdstids-direktiv har overenskomstparterne aftalt regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæfti-gelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som nat-arbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år. Bilaget indehol-der desuden regler om, hvornår og hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres.

I protokollat af 6. april 2011 om implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse i Industriens Organisationsaftaler har overenskomst-parterne fastsat uddybende regler for, hvordan hel-breds kontrollen skal foregå i praksis.

§ 16 EU-Arbejdstidsdirektiv

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

Aftalen er optrykt som bilag 10.

§ 17 Direktiv om børn og unge

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

Aftalen er optrykt som bilag 11.

§ 18 Fridage

Stk. 1

- a. Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte helligdage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og den 24. december (juleaftensdag) – regnet fra kl. 06.00 morgen eller fra normal arbejdstids begyndelse til næste dag – hel fridag.
- b. Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2b, på grundlovsdag efter kl. 12.00 dog i henhold til § 13, stk. 7, pkt. 2 b og 2 c.

Stk. 2

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer
- f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbetalingen indgår i den ferieberettigede indkomst.
- h. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer
- f. Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejderen kan – uanset jobskifte – kun afholde 6,67 feriefridage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra **1. september 2021** gælder følgende:

Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som øvrig ferie (restferie), jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer
- f. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- h. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Kap. IV. Ude- og rejsearbejde

§ 19 Udearbejde

Stk. 1 Definition af udearbejde

Ved udearbejde forstås arbejde uden for det værksted eller den arbejdsplads, hvor medarbejderen er antaget, når arbejdet ikke kræver overnatning uden for hjemmet.

Stk. 2 Betaling for udearbejde

1. Udearbejde betales – hvor anden aftale ikke foreligger – med medarbejderens (i tvivlstilfælde værkstedets) gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen på værkstedet i det forudgående kvartal.
2. For udearbejde betales derudover pr. præsteret arbejdstime et tillæg på:

1.3.2020 kr. 5,40

1.3.2021 kr. 5,45

1.3.2022 kr. 5,55

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

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

Stk. 3 Betaling af vejpenge

1. Når det ved udearbejde forlanges, at medarbejderen skal være på arbejdsstedet fra arbejds-

tidens begyndelse og til dens slutning, ydes der en godtgørelse for befordringstiden og befordringsudgifterne.

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

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Befordringstiden betales i så fald med 75 pct. af medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde. Der betales alene for merbefordringstiden.

Hvis kollektive transportmidler benyttes, betales ud over befordringstiden udgiften hertil beregnet fra virksomheden til udearbejdsstedet og tilbage.

Befordres medarbejderen som passager ved virksomhedens foranstaltning, betales alene befordringstiden.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til § 21, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

Der kan lokalt med medarbejderne på virksomheden træffes aftale om, at kilometergodtgørelse beregnes fra medarbejderens sædvanlige bopæl til udearbejdsstedet.

2. Sker befordringen til udearbejdsstedet inden for arbejdstiden, betales befordringstiden – medmindre anden aftale foreligger – med medarbejderens normale betaling ved timelønsarbejde.

Herudover bekoster virksomheden befordringen beregnet som under pkt. 1.

Stk. 4 Bortfald af udearbejdsstillæg og vejpenge

1. Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til stk. 3.
2. Betaling af vejpenge bortfalder ved overflytning af længere varighed end 1 måned til en anden under samme virksomhed hørende filial eller afdeling.

Den første måned betales vejpenge under alle omstændigheder. Ved fornyet overflytning fra filialen eller afdelingen efter 1 måned arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned jf. reglerne i stk. 3.

Anm.

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

3. Når arbejdsforholdene giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes dér af

det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn iht. arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, bortfalder de i stk. 2 og stk. 3 nævnte udearbejds- og vejpenge for de dér antagne.

Denne bestemmelse giver ikke arbejdsgiveren nogen ret til at afskedige en medarbejder med det bestemte formål at kunne antage vedkommende et andet sted for derved at undgå at betale vejpenge.

4. For arbejde i skibe gives tillægget dog kun på arbejdssteder, der efter deres beliggenhed foranlediger direkte udgifter for medarbejderen ud over dem, vedkommende ville have haft ved arbejde på det værksted, hvor vedkommende er antaget, eller ved arbejde på skibe ved arbejdspladsens bolværk. Der skal således ikke betales tillæg for arbejde i skibe, når medarbejderne i arbejdstiden befordres fra og til den arbejdsplads, hvor de er antaget, og hvor de kan indtage deres måltider på sædvanlig måde.
5. Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i stk. 2 og stk. 3 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

Anm.

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

§ 20 Rejsearbejde

Stk. 1 Definition af rejsearbejde

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

Stk. 2 Betaling for rejsearbejde

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

Stk. 3 Betaling for rejsetid

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

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

2. Betaling for rejsetiden fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:
 - a. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
 - b. Uden for normal arbejdstid med 75 pct. af mindstebetalingen.

Stk. 4 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

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

Stk. 5 Rejsearbejde i udlandet

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

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

Ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport.

§ 21 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Kap. V. Lønforhold

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

§ 22 Almindelige timelønsbestemmelser

Stk. 1

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2020

for voksne medarbejdere	kr. 122,15
for medarbejdere under 18 år	kr. 70,35

Pr. 1. marts 2021

for voksne medarbejdere	kr. 124,65
for medarbejdere under 18 år	kr. 71,80

Pr. 1. marts 2022

for voksne medarbejdere	kr. 127,15
for medarbejdere under 18 år	kr. 73,20

Stk. 2

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

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger

af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

Anm.

Særlige timelønsbestemmelser – se Speciel del

§ 23 Supplerende lønsystemer

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

§ 24 Akkord

Stk. 1

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

Stk. 2

- a. Hvor akkord fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgive-

ren og den eller de medarbejdere, akkorden tilbydes.

- b. Kan enighed ikke opnås, er hver af parterne berettiget til at tilkalde tillidsrepræsentanten til at deltage i den videre forhandling.
- c. Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11 pct. mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den medarbejdergruppe i virksomheden, vedkommende tilhører.

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

I tilfælde, hvor en medarbejder udfører en del af et arbejde, der er givet i akkord til en eller flere andre medarbejdere, hvis produktion er afhængig af førstnævnte medarbejders indsats, bør der, hvis muligt, forud for arbejdets begyndelse aftales en særakkord med vedkommende for denne del af arbejdet.

Såfremt dette ikke er muligt, aftales et passende tillæg til timelønnen med den pågældende medarbejder.

Stk. 8

Ved akkordens afslutning afleverer medarbejderen sin akkordseddel for godkendelse af arbejdet.

Når arbejdet er godkendt, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt til den førstkommende lønningssdag, dog senest 4 uger efter arbejdets godkendelse.

Stk. 9

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

Anm.

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

§ 25 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- b. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.

1. marts 2022 til 3,0 pct.

- c. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, litra b, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder.

- d. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 2

- a. Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april vælge eller

fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefri dagene i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021, mod i stedet løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri dag i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Det antal feriefridage som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.

Ovenstående litra a bortfalder **1. september 2020** og erstattes af følgende:

- a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefri dagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefri dag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.
- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefri dag i § 18, stk. 2 f. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter stk. 2 a.
- c. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens (i 2020: ferieårets) udløb.

Supplementet udgør.

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Industriens Overenskomst § 18, stk. 2 f.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Stk. 3

For alle medarbejdere, der ikke får løn på søgnehellig dage, henlægges opsparingen på 4 pct. af den ferieberettigede løn til Fritvalgs Lønkontoen.

Stk. 4

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

Stk. 5

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellig dage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også for afholdelse af frihed til børns lægebesøg

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid

indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri.

b. Pension:

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

Medarbejderen skal senest den. 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

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

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens (i 2020: ferieårets) udløb, videreføres beløbet til udbetaling det efterfølgende ferieår.

Stk. 7

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

Stk. 8

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 9 Seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 34. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Industriens Overenskomst § 18, stk. 2, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de

følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 18, stk. 2.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

§ 26 Ventetid

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

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

Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 27 Hjemsendelse

Forgæves fremmøde

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

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

Anm.

Virksomheder inden for fiskeindustri og fjerkræslagterier - se Speciel del, § 1 og § 2.

Vejrlig

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

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

§ 28 Lønningsperioder/Lønudbetaling

Stk. 1

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

Stk. 2

Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et accontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede accontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af accontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

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 søgnehelligdag, udbetales lønnen to dage før.

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk* til medarbejderen.

Stk. 7

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

Herefter fortsættes med den hidtil fastlagte turnus for lønudbetalinger.

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

**Anm.*

Se bilag 22 om elektroniske dokumenter.

Kap. VI. Øvrige bestemmelser

§ 29 Sygdom/Tilskadekomst

Stk. 1

Til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på virksomheden yder arbejdsgiveren i indtil 5 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt. Se anm.

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusiv genstillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusiv genstillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genstillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene

modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

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

Stk. 2

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

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

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 9 uger fuld løn eksklusiv genetillæg.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 10 om weekendarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom fuld løn eksklusiv genetillæg for 37 timer pr. uge i yderligere maksimalt 9 uger.

For medarbejdere der arbejder efter reglerne i § 15 om skifteholdsarbejde yder arbejdsgiveren efter 5 ugers sygdom en forhøjet timeløn i yderligere maksimalt 9 uger for de vagtplanlagte timer. Den forhøjede timeløn udgør medarbejderens løn uden genetillæg ganget med 37 delt med medarbejderens normtid jf. § 15, stk. 4.1.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

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

Stk. 3

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

For personer, der ikke har 6 måneders anciennitet på virksomheden, betales alene løn svarende til sygedagpengesatsen.

Stk. 4

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

Stk. 5

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen, for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

Stk. 6

For personer, der hjemsendes, betales fuld løn, såfremt sygemeldingen er afgivet inden den dag, hvor meddelelse om hjemsendelse sker.

Stk. 7

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

Stk. 8

Sygeferiepenge og fritvalgsbidrag for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn.

Anm.

Det lidte tab opgøres som det, vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Dvs. personlig løn plus fast påregnelige tillæg, f.eks. forskudt tidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg, jf. organisationsudvalgs-mødereferat af 30. maj 1994. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres - f.eks. ved enkeltmandsakkorder - kan der ved beregningen af sygelønnen tages udgangspunkt i gennemsnitsfortjenesten i sidst afsluttede kvartal.

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

§ 30 Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/ Børneomsorgsdage

Stk. 1

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

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Dette gælder ligeledes, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet).

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, jf. § 29, stk. 1.

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

Anm.:

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

Stk. 3

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Med virkning fra **1. september 2021** gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 4

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

Medarbejdere, og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

§ 31 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 32 Deltagelse i begravelser

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

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

§ 33 Forsørgertabsydelse

Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8

eller 12 ugers løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 34 Pension

Stk. 1 Omfattede medarbejdere

Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

- a. Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.
- b. Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.
- c. Medarbejderen dokumenterer på virksomhedens opfordring tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.
- d. Desuden bliver en medarbejder, der er over 20 år, og som fortsætter ansættelse på virksomheden efter gennemført lærlingeuddannelse, omfattet af pensionsordningen uden anciennitetskrav.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal

fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Der er særlige regler for lærlinge, voksenlærlinge, medarbejdere på fleksjob, seniorordning og udvidet arbejdstid, se stk. 6.

Stk. 2 Pensionssatser

Pensionsbidragene udgør mindst:

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

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

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
1. juli 2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og løn-

modtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede det ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

Anm.

Se i øvrigt Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Stk. 3 Beregningsgrundlag

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.

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

Stk. 4 Indbetaling

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

Pensionsbidrag skal indbetales senest den 10. i måneden efter det er optjent.

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles efter Protokollat – om håndtering af sager om manglende indbetaling og indberetning af pensionsbidrag, se organisationsaftaler.

Stk. 5 Ordningens indhold

Indholdet af pensionsordningen fastlægges af bestyrelsen for Industriens Pension.

Der henvises til protokollat om etablering af pensionsordning, se organisationsaftaler.

Stk. 6 Øvrige forhold

- a. Lærlinge
Der er særlige regler om pension og forsikringsordning for lærlinge, herunder voksenlærlinge, se § 13 i Lærlingebestemmelser.
- b. Fleksjob
Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale om pensionsforhold for flexjobbere og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.
- c. Fritvalgs Lønkonto.
Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 25, stk. 5b.
- d. Seniorordning
I forbindelse med en seniorordning kan pensionsbidraget konverteres til løn, se § 25, stk. 9 og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.
- e. Udvidet arbejdstid
I forbindelse med udvidet arbejdstid kan pensionsbidraget konverteres til tillæg til lønnen, se § 8, stk. 7.

Stk. 7 Nyoptagne virksomheder

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 48, om firmapensionsordning i stk. 5, om karenperiode i stk. 6 og om optrapning af pensionsbidraget i stk. 7.

Etablering af optrappingsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat – håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger.

Stk. 8 Firmapensionsordninger

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

§ 35 Barsel

Stk. 1

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

For forældreorlov, som påbegyndes **1. juli 2020** eller senere gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 29, stk. 8.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

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

Anm.

Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 34, stk. 2.

Stk. 4

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

Stk. 5

Parterne kan i øvrigt søge støtte i protokollat om etablering af barselsordning i industrien af 20. februar 1995.

§ 36 Uddannelsesfonde

Stk. 1

Til DA/LO Udviklingsfonden betaler arbejdsgiveren 45 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre.

Stk. 2

Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

1. marts 2020 65 øre

Stk. 3

Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler inden for overenskomstens dækningsområde.

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

Stk. 4

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

Anm.

Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i Organisationsaftaler.

Kap. VII. Ansættelse og opsigelse

§ 37 Ansættelsesregler

Stk. 1

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

Stk. 2

Ved ændring af de i bilag 4 fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer, jf. § 20, stk. 5, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at den som bilag 4 optrykte ansættelsesaftale anvendes.

Stk. 4

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

bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

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

Stk. 5

Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

Anm. til ansættelsesregler

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

§ 38 Opsigelsesregler

Stk. 1 Varsler

1. Inden for de første 6 måneders ansættelse er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i pkt. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum – læretid tæller med – gælder følgende varsler:
 - a. Fra arbejdsgiverside:
 - Efter 6 mdrs. beskæftigelse 14 dage
 - Efter 9 mdrs. beskæftigelse 21 dage
 - Efter 2 års beskæftigelse 28 dage
 - Efter 3 års beskæftigelse 56 dage
 - Efter 6 års beskæftigelse 70 dage

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse 90 dage

Efter 12 års beskæftigelse 120 dage

b. Fra medarbejderside:

Efter 6 mdrs. beskæftigelse 7 dage

Efter 3 års beskæftigelse 14 dage

Efter 6 års beskæftigelse 21 dage

Efter 9 års beskæftigelse 28 dage

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

Opsigelsen skal være meddelt, senest dagen før varsløst skal begynde at løbe.

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (stk. 5, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
 - a. Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - b. Indkaldelse til militærtjeneste.
 - c. Gravditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
 - d. Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale-mangel e.l., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Følgende fraværsperioder tæller med i anciennitetsberegningen:
 - a. ved militærtjeneste 3 mdr.
 - b. ved sygdom 4 mdr.
 - c. ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov hele fraværet.
 - d. ved tilskadekomst 6 mdr.
 - e. ved uddannelse efter § 44.

6. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, har ved afskedigelse krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2 Opsigelse under sygdom og ferie

1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

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

2. Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6

måneder af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

3. 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.
5. Er der forud for afskedigelsen fastlagt samlet ferie af mindst 10 feriedages varighed (2 uger), skal opsigelsesvarslet være af en sådan længde, at der til søgning af nyt arbejde, henholdsvis ny arbejdskraft, bliver i alt 21 dage (3 uger) til rådighed uden for ferien. Denne rådighedsperiode kan dog ikke være længere end den pågældendes opsigelsesvarsel. Ferie-, fri- og søgnehellidage kan indgå i varslet, jf. stk. 1 punkt 3.

Stk. 3 Bortfald af opsigelsesvarsler

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

Under force majeure henregnes uforudsete ændringer i tidspunkterne for ankomsten og afgang af skibe til reparation.
2. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

Dette meddeles medarbejderen skriftligt ved antagelsen.

Stk. 4 Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 1, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 1, pkt. 4, nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 9 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Ancienniteten akkumuleres.
2. Medarbejdere, som er fratrædt virksomheden med det i stk. 1 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes gensættelse af kortere varighed – ikke over 120 dage – når der i hvert enkelt tilfælde er truffet skriftlig aftale herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 5 Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på minimum 14 dages opsigelsesvarsel, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund uden det gældende varsel, betaler virksomheden den pågældende en erstatning, svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det pligtige varsel, skal der erlægges et beløb til virksomheden, svarende til den normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

2. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.
3. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt den pågældende en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt at overholde opsigelsesvarslet.

Stk. 6 Tilbagetrækning af afskedigelse/opsigelse

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til § 38 eller § 39 ikke kan gøres gældende, selv om tilbuddet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

Stk. 7 Genansættelse/aflønning

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

Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.
3. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 44, stk. 2.
4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.
5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 44, stk. 2 og § 47, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

Anm.

Se Organisationsaftale Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen.

Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider og af industriens overenskomster i e-bøger.

Stk. 9

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

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

Organisationsaftale af 9. juli 2013 er gældende. Optrykt som bilag 6.

Stk. 11 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 tillagt fritvalgsbidrag med fradrag af 15 pct. Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre kr. 2.500 pr. måned og maksimum kr. 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres pr. måned på baggrund af den løn, medarbejderen ville have oppebåret under sygdom, jf. § 29, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.
3. Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i

forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

4. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
5. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Anm.

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

§ 39 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

I. Enkelt-akkord

Stk. 1

En medarbejder, der står i enkelt-akkord, må ikke afskediges af medarbejderen utilregnelige grunde, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. arbejdets afbestilling eller en af den pågældende arbejdsgiverorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det, ligesom med-

arbejderen ikke uden aftale med arbejdsgiveren må forlade værkstedet, forinden den pågældende akkord er færdig, medmindre tvingende omstændigheder, f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en af den pågældende arbejderorganisations hovedledelse anerkendt arbejdsstandsning, foranlediger det.

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

Stk. 2 Afskedigelse af en medarbejderen tilregnelig grund

Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen tilregnelig grund, fortales retten til overskud på den akkord, der arbejdes på i det øjeblik, medarbejderen afskediges. Retten til overskud på andre påbegyndte akkorder bibeholdes.

Disse opgøres i forhold til det udførte arbejde, dog ikke før akkorden er afsluttet og opgjort.

Stk. 3 Afskedigelse af en medarbejderen utilregnelig grund

1. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, og uden at tvingende omstændigheder foranlediger det, har den pågældende krav på udbetaling af hele akkordsummen på samtlige påbegyndte akkorder.
2. Når en medarbejder, der står i enkelt-akkord, afskediges af en medarbejderen utilregnelig grund, idet tvingende omstændigheder foranlediger det, bibeholdes retten til overskud på alle påbegyndte akkorder, der udbetales i forhold til det udførte arbejde, når akkorden er

afsluttet og opgjort. Dette bør ske hurtigst muligt.

Stk. 4 Medarbejderen forlader akkorden

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

Dog udbetales den pågældende pr. præsteret arbejdstime i akkord:

1.3.2020 kr. 39,15

1.3.2021 kr. 39,80

1.3.2022 kr. 40,45

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

Anm.

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

II. Fælles-akkord

Stk. 5 Afskedigelse af en medarbejder på tilregnelig grund

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

Stk. 6 Afskedigelse af en medarbejder på utilregnelig grund

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

Stk. 7 Medarbejderen forlader fælles-akkorden

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

Anm.

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

Kap. VIII. Ferie

§ 40 Ferie

Stk. 1 Feriens placering

- a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie.

Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

- b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.
- c. Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 8, stk. 2 (indtil 1. september 2020 § 14, stk. 1) (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

Stk. 2 Ferie i hele uger

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

Stk. 3 Ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4 Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratreden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 5 Beregningsgrundlag

- a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
- b. Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 10, stk. 2 og § 20 (indtil 1. september 2020: § 17, stk. 2 og § 25) er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
- c. Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 29.

- d. Ferielovens § 20 (indtil 1. september 2020: § 25) har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som bilag 3 optrykte aftale anvendes.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. oven-

for, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden

Stk. 7 Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

Stk. 8 Brudte feriedage

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

Stk. 9 Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til $1/160,33$ af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstimer. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f. eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

Stk. 10 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes

- a. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til medarbejderen ved ferieårets begyndelse af arbejdsgiveren, uanset om ferie holdes, når

beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

- b. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til medarbejderen af arbejdsgiveren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis medarbejderen har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.
- c. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til medarbejderen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Stk. 10 bortfalder 1. september 2020.

Stk. 11 Garantiordningen

- a. Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af forbundenes medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under DIO I. Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne dog enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.
- b. DIO I garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 12 Tvister om ferie

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

Stk. 13 Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

§ 41 Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Anm.

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

Stk. 3

I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden undersøgelse skønner, at legitimationsbestemmelserne for faglærte medarbejdere misligholdes, har denne påtaleret over for den anden part. Denne part er derefter sammen med den modstående organisation forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og en tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

§ 42 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Kap. X. Efter- og videreuddannelse

§ 43 Uddannelsesplanlægning

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

- analyser af virksomhedens kvalifikationsbehov
- beskrivelse af job og jobkrav – udarbejdelse af uddannelsesplaner – planlægning af uddannelsesaktiviteter samt forslag til deres gennemførelse.

Stk. 4

Det anbefales at anvende egnede værktøjer i uddannelsesplanlægningen.

Stk. 5

Nærmere beskrivelse af uddannelsesudvalgets opgaver aftales lokalt i virksomheden.

Stk. 6

Uddannelsesudvalget (alternativt SU, sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af TekSams proceskonsulenter, når en af parterne ønsker bistand til at igangsætte dialog og arbejde i virksomheden om uddannelse.

§ 44 Faglig relevant uddannelse

Stk. 1

Hvor en medarbejder deltager i uddannelse som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning i henhold til § 43 eller efter virksomhedens beslutning, får medarbejderen sin sædvanlige løn uden tillæg, evt. løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Stk. 2

Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 38.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn i henhold til § 22, jf. Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 10.

Stk. 5

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 38, stk. 8.

§ 45 Almen kvalificering

Organisationerne er enige om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling.

Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at den nødvendige almene kvalificering finder sted.

§ 46 Frihed til anden uddannelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 47 Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1

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

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

Stk. 2

Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 44, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til

uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 3

Ved arbejdsfordeling kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af §§ 44 og 45 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9.

Stk. 4

Virksomheder, som

- a. har uddannelsesudvalg og
- b. har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

Kap. XI. Nyoptagne virksomheder

§ 48 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, 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 DIO I. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionsnæroverenskomst § 8, stk. 8 pkt. 8.1, litra a-k.

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

Stk. 6

Virksomheder, der nyoptages i DIO I, indrømmes en karenperiode for omfattelse af Industriooverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

- a. har en eksisterende pensionsordning

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

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

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

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

Stk. 7

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

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

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

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

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

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

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

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 pct. af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandrede indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

En optrapningsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

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

Stk. 8

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgs-lønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgs-lønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i over-

enskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 25, stk. 1, litra a og b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 22 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1 litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a og b.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

5. En eventuel fritvalglønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Anm.

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

Stk. 9

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 36, stk. 2, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

Kap. XII. Forhandlingsregler/ Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

§ 49 Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Stk. 1 Lokale forhandlinger

- a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.
- b. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.
- c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
- d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
- e. Med henblik på gennem yderligere forhandling at nå til enighed og at få afsluttet lokale forhandlinger kan enhver af parterne skriftligt forlange af den anden part, at der inden 6 arbejdsdage efter fremsendelse af en sådan fordring udarbejdes et afsluttende og af begge parter underskrevet lokalreferat, jf. stk. 1 d. Af referatet skal fremgå, hvad parterne måtte være enige henholdsvis uenige om. Foreligger et sådant referat

ikke inden for fristen på 6 arbejdsdage, er sagen bortfaldet.

- f. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for DIO I. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

Stk. 2 Mæglingsmøde

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

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

- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.

- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

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

Stk. 3 Organisationsmøde

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.
- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 4 Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Der henvises til parternes organisationsaftale om forum for sager med påstand om urimelig afskedigelse efter overenskomstens implementering af EU-direktiver.

- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødet/organisationsmødet afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet.

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, 20 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, 15 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, 12 arbejdsdage før retsmødet.

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

- g. 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, 16 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, 12 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, 8 arbejdsdage før retsmødet.

- h. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der frem-

går 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, 12 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, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

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

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

Stk. 5 Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelses-

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

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

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

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

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

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

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

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

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

Anm.

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

Stk. 7 Arbejdsuro

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

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

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

Kap. XIII. Overenskomstens varighed

§ 50 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2020 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.