

Marts 2025-2028

LÅSEMEDE- OVERENSKOMSTEN



Låsesmedeoverenskomsten

Løn- og arbejdsvilkår

aftalt mellem

Låsesmede Foreningen

og

Dansk Metal

og

3F

Marts 2025-2028

Præambel	8
Tillidsrepræsentant-bestemmelser	8
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant	8
§ 2 Fællestillidsrepræsentant	12
§ 3 Tillidsrepræsentantens uddannelse	12
§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver	13
§ 5 Møder med ledelsen	16
§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.	18
§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	20
Lokale aftaler	21
§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne	21
Arbejdstid og fridage	23
§ 9 Arbejdstid	23
§ 10 Deltid	26
§ 11 Seniorordning	27
§ 12 Arbejdsuro	28
§ 13 Fridage	28
§ 14 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående	29
§ 15 Feriefridage	31
Overarbejde	32
§ 16 Overarbejde	32
Rådighedsvagt	41
§ 17 Rådighedsvagt	42
§ 18 Forskudt arbejdstid	42
Udearbejde	45
§ 19 Udearbejde	45
§ 20 Betaling for udearbejde	45
§ 21 Betaling af vejpenge	46
§ 22 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge	47

Rejsearbejde.....	48
§ 23 Definition af rejsearbejde.....	48
§ 24 Betaling af rejsearbejde.....	49
§ 25 Betaling for rejsetid	49
§ 26 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi.....	49
Lønforhold.....	50
§ 27 Timeløn.....	50
§ 28 Elektroniske dokumenter.....	52
§ 29 Akkord og produktivetsfremmende lønsystemer	52
§ 30 Fritvalgskonto.....	56
§ 31 Pension.....	59
Betaling ved ventetid og hjemsendelse mv.....	65
§ 32 Ventetid.....	65
§ 33 Hjemsendelse	65
§ 34 Tilskadekomst/sygdom	66
§ 35 Barselsordning.....	68
§ 36 Forsørgertabsgodtgørelse	70
Ansættelse og afskedigelse af medarbejdere.....	71
§ 37 Ansættelse og afskedigelse.....	71
§ 38 Ophævelse af arbejdsforhold under akkord.....	78
§ 39 Tilbagetrækning af opsigelser	80
§ 40 Genantagelse af medarbejdere.....	80
Betaling for feriedage.....	81
§ 41 Ferie.....	81
Lønudbetaling.....	84
§ 42 Lønudbetaling.....	84
Andre aftaler	85
§ 43 Udenlandske medarbejdere	85
§ 44 Faglig videreuddannelse.....	86
§ 45 Nyoptagne virksomheder	87
§ 46 Behandling af uoverensstemmelser	88

§ 47 Overenskomstens varighed.....	95
Bilag 1	96
Uddannelsesfonde og optrapning	96
Bilag 2.....	102
Organisationsaftale - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede jf. Låsesmedeoverenskomstens § 37, stk. 8	102
Bilag 3	104
Uddrag af lov om arbejdsmiljø.....	104
Bilag 4.....	106
Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien.....	106
Bilag 5	107
Uddannelsesrepræsentant.....	107
Bilag 6.....	108
Barselsordning	108
Bilag 7	110
Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område	110
Bilag 8.....	113
Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse,.....	113
vedligeholdelse og renholdelse af værnefordøj	113
Bilag 9.....	115
Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.....	115
Bilag 10	121
EU-direktiver	121
Bilag 11	122
Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	122
Bilag 12	123
Vikarbureauer	123
Bilag 13	127
Tele-/distance-/hjemmearbejde	128

Bilag 14	129
Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne	129
Bilag 15	132
Det rummelige arbejdsmarked	132
Bilag 16	133
Implementering af ligelønsloven mv.	133
Bilag 17	138
Etablering af ligelønsnævn	138
Bilag 18	139
Databeskyttelse	139
Bilag 18A	140
Standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	140
Bilag A	142
Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer	142
Bilag 19	147
Aftale om flexjob	147
Bilag 20	150
Aftale om ferieoverførsel.....	150
Bilag 21	151
Fortolkning af systematisk overarbejde	151
Bilag 22	152
Grøn omstilling	152
Bilag 23	153
Funktionærer	153
Bilag 24	156
Funktionærlignende ansættelsesvilkår	156
Bilag 25	160
Ansættelsesbevis for timelønnede	160

Bilag 27	161
Natarbejde og helbreds kontrol	161
Bilag 28	162
Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	162
Lærlingebestemmelser.....	164
§ 1 Område	164
Kap. I – Samarbejdet	164
§ 2 Lokalt samarbejde.....	164
Kap. II – Arbejdstiden	165
§ 3 Den normale arbejdstid	165
§ 4 Overarbejde	165
§ 5 Fridage	166
Kap. III – Ude- og rejsearbejde.....	166
§ 6 Ude- og rejsearbejde	166
Kap. IV – Lønforhold.....	167
§ 7 Mindestbetaling	167
§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer	169
Kap. V – Øvrige bestemmelser	170
§ 9 Løn under sygdom	170
§ 10 Forsvarets Dag.....	170
§ 11 Kursus	171
§ 12 Pension og forsikringsydelse	171
Kap. VI – Ferie og søgnehelligdage	174
§ 13 Ferie.....	174
§ 14 Løn for søgnehelligdage.....	175
Kap. VII – Uddannelsen	176
§ 15 Mødepligt under skoleophold	176
Kap. VIII – Uoverensstemmelser.....	177
/forhandlingsregler	177
§ 16 Organisationernes påtaleret	177

Kap. IX – Ikrafttræden og ophør	177
§ 17 Aftalens varighed.....	177
Bilag 1	178
Løn mv. til praktikanter	178
Bilag 2	179
Regler for opnåelse af faglig anerkendelse uden at have gennemgået en faglig ungdomsuddannelse inden for jern- og metalområdet	179
Bilag 3	181
Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge.....	181
§ 1 Område	181
§ 2 Indhold.....	181
§ 3 Fagretlig behandling	183
§ 4 Ikrafttræden	183

PRÆAMBEL

Parterne er enige om, at Låsesmedeoverenskomsten er en område-overenskomst, og at denne dækker alt arbejde inden for overenskomstens område, herunder låsesmede, uaglært arbejdskraft eller anden faglært arbejdskraft.

Parterne finder det naturligt, at virksomhederne fortrinsvis beskæftiger medarbejdere der er medlemmer af ét af de to forbund: Dansk Metal eller 3F.

Parterne er enige om – udover de i denne overenskomst anførte bestemmelser samt til supplerings af disse – at rette sig efter Industri og VVS-Overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal, 3F og Blik- & Rørforbundet, herunder gældende voldgiftspraksis.

Den til en hver tid gældende hovedaftale samt samarbejdsaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation er gældende.

TILLIDSREPRÆSENTANT-BESTEMMELSER

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel 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 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter erhvervsuddannelsesloven (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 valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

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

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

Anmærkning:

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

Stk. 6

1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af flere af de overenskomstbærende forbund, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2, 3 og 4 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.
2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 5 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 4 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.
4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 4 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge – dog uden stemmeret – at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.

Stk. 7

Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Låsesmede Foreningen.

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Låsesmede Foreningen 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 § 46.

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

Stk. 10

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

Stk. 11

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

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

Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomststrafvigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

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

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

§ 2 Fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

På virksomheder, hvor der er valgt 3 eller flere tillidsrepræsentanter, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, fx 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

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

Fra Låsesmede Foreningen giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i denne uddannelse.

Stk. 2

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 § 34, stk. 1, 2. afsnit, under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabs-godtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra SEK-fonden, såfremt uddannelsen kan godkendes i henhold til regler for selvvalgt uddannelse.

§ 4 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internettet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling/kreds komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 46, A, 2. afsnit.

Stk. 6

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 7

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

Stk. 8

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. 9

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

Stk. 10

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

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

Stk. 11

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

- | | |
|------------------------|---------------------------------|
| • § 8 | Lokalaftaler |
| • § 9, stk. 5 | Varierende ugentlig arbejdstid |
| • § 16 | Overarbejde |
| • § 29, stk. 2, pkt. 2 | Akkord |
| • Bilag 1 | Uddannelsesfonde og optrapning |
| • Bilag 7 | Arbejdsfordeling |
| • Bilag 46, afsnit A | Lokale forhandlinger |
| • Bilag 23, stk. 5 | Funktionærer |
| • Bilag 12 | Vikarbureauer |
| • Bilag 14, stk. 5 | Sikkerheds- og sundhedsarbejdet |
| • Bilag 19, stk. 3 | Aftale om flexjob |

Lærlingebestemmelser med bilag:

• § 2, stk. 3

Talsmand

• Bilag 2

Regler for faglig anerkendelse

Listen er ikke udtømmende.

§ 5 Møder med ledelsen

Stk. 1

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

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

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 produktions-tekniske 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

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal.

Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

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

Vederlaget til tillidsrepræsentanter udgør:

Valggrundlag op til og med 49 personer	kr. 9.000,00 årligt
Valggrundlag mellem 50 og 99 personer	kr. 16.500,00 årligt
Valggrundlag på 100 personer eller derover	kr. 33.000,00 årligt

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

SEK-fonden finansierer disse aktiviteter og vederlag.

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

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.

Stk. 5

Vederlag til valgte arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter der er medlem af Dansk Metal eller 3F modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud ved udgangen af 4. kvartal.

Beløbet reduceres forholdsmæssigt hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast og uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget finansieres via SEK-fonden. Dansk Metal eller 3F orienterer årligt (senest 15. november) Låsesmedeforeningen om, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter, der har tilmeldt sig vederlagsordningen, hvorefter overenskomstparterne fastsætter det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 6 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

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 § 37, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 3

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

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

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets 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 5, 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.

Anmærkning:

For funktionærlignende ansættelser efter bilag 23 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

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

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

§ 7 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Stk. 1

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

Stk. 2

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

LOKALE AFTALER

§ 8 Lokale aftaler mellem arbejdsgiveren og medarbejderne

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler:

- Tillidsmandsbestemmelser
- Arbejdstid og fridage
- Overarbejde
- Forskudt arbejdstid
- Udearbejde
- Rejsearbejde
- Lønudbetaling

Samt § 44 stk. 1-2 og bilag 1, 4, 7 og 13.

Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Stk. 8

I forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 8, stk. 7, kan det endvidere aftales med tillidsrepræsentanten, at pensionsopsparing, jf. § 31, og bidrag til fritvalgskontoen, jf. § 30, samt feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1, og § 18, stk. 4, nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 5, eller overarbejde efter § 16 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale i stedet for indgås med forbundets lokale afdeling/kreds.

ARBEJDSSTID OG FRIDAGE

§ 9 Arbejdstid

Den normale arbejdstid

Stk. 1

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde.

Stk. 2

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

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

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

Ved bestemmelsen af, hvorledes den daglige og ugentlige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres. I tilfælde af meningsforskel blandt medarbejderne indbyrdes skal der hurtigst muligt foretages afstemning blandt samtlige de af den omhandlede arbejdstid berørte medarbejdere, og det ved afstemningen tilkendegivne flertalsønske er Dansk Metal og 3F's medlemmer pligtige at rette sig efter.

Dersom arbejdsgiveren ikke ser sig i stand til at efterkomme medarbejdernes ønske, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 14 dages varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til § 46 for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv.

Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med 1/5, når en søgne-helligdag, 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 en 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomtparterne, at der ved skriftlig lokal-aftale 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.

Stk. 3

Inden for den på virksomheden gældende arbejdstid skal værktøjer, maskiner mv. udnyttes fuldt ud.

Arbejdsgiveren kan føre kontrol med arbejdstidens overholdelse.

Stk. 4

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

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

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

Stk. 5: Varierende ugentlig arbejdstid

1. 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.
På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftale

om etablering af varierende ugentlig arbejdstid i stedet for indgå med forbundets lokale afdeling/kreds.

2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.
3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. 2.
4. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
5. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode etableres en lønudjævning.
6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 16, stk. 8, og § 18, stk. 6.
7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til § 8.
8. Ved opsigelser, hvor man i opsigelsesperioden ikke kan nå at indhente manglende eller afvikle overskydende timer, foretages lønregulering i form af udligning til 37 ugentlige timer, evt. med betaling i henhold til § 16, stk. 8.

Stk. 6: 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 gruppe af medarbejdere.

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00. 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

Stk. 1

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

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

Reglerne i § 9, stk. 4, 5 og 6, samt afsnit ”Forskudt arbejdstid” anvendes ved fastlæggelse af varierende ugentlig arbejdstid, flextid og forskudt arbejdstid.

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 11 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til fritvalgskontoen*.
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Låsesmedeoverenskomstens § 15, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag jf. § 31.

*Anmærkning: Seniorordningen kan ikke finansieres for midler reserveret til betaling af overenskomstmæssige fridage og søgnehelligdage.

De valgte midler under b) og c) indsættes på fritvalgskontoen.

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, 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 det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

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. § 15.

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

§ 12 Arbejdsuro

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

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

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

§ 13 Fridage

Stk. 1

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

Betaling for disse dage sker fra fritvalgskontoen, jf. § 30.

Stk. 2

Såfremt der af enkelte medarbejdere på nævnte dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 16, stk. 8, pkt. 2, litra b eller c.

§ 14 Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1: Børns sygdom

- a. Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende 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. § 34, stk. 1.

- b. Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 2: Børns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes fuld løn, jf. § 34, stk. 1.

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

Anmærkning:

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

Stk. 3: Børneomsorgsdage

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. kalenderår, 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 fritvalgskonto.

Stk. 4: Børnebørnsomsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 5: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

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 fritvalgskonto.

Stk. 6: Ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredskonsultationer

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 15 Feriefridage

Stk. 1

1. Den enkelte medarbejder har pr. kalenderår ret til at afholde 5 feriefridage med betaling fra fritvalgskontoen, jf. § 30.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret.
3. Feriefridagene kan varsles placeret efter ferielovens regler om restferie.
4. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.
5. Feriefridage kan dog ikke pålægges afholdt i opsigelsesperioden, når opsigelse sker fra arbejdsgivers side.

OVERARBEJDE

§ 16 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.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles.

Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtståendes bryllup, sølvbryllup, guld-bryllup eller tilsvarende samt egen eller nærtståendes runde fødselsdage.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles.

Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks.

Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtståendes dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse.

Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

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 og 16).

Stk. 3: Individuelt aftalt overarbejde

Omfanget af overarbejde bør som regel ordnes mellem arbejdsgiverens repræsentant og den enkelte medarbejder personligt under hensyn til vedkommende arbejdssteds særlige og den enkelte medarbejders personlige forhold.

Den enkelte medarbejder må udover 37 præsterede arbejdstimer pr. uge ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end 8 timer i alt i 4 på hinanden følgende uger, medmindre dette henhører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 4.

Den enkelte medarbejder kan ikke systematisk nægte at påtage sig overarbejde.

Stk. 4: Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, stk. 5, 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 seneste 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 inden for en 12-måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale indgås med den lokale afdeling/kreds.

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

herom.

Stk. 5: Tillidsrepræsentantens rolle

I relation til overarbejde har tillidsrepræsentanten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at overarbejde ikke afspadseres, jf. stk. 9.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at afspadsering holdes i timer og ikke som hele fridage, jf. stk. 9.

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, jf. stk. 9.

Stk. 6: Varsling af overarbejde

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

Pr. 1. marts 2024	kr. 115,65
-------------------	------------

Pr. 1. maj 2025	kr. 119,10
-----------------	------------

Pr. 1. marts 2026	kr. 122,70
-------------------	------------

Pr. 1. marts 2027	kr. 126,35
-------------------	------------

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. 7: Opgørelse af overarbejdstiden

Ved opgørelse 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 af 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.

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

Stk. 8: 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 klokke-timer-satser. Klokke-timer 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 kl. 19.00. Der skal betales 1 time med tillæg for 2. klokke-timer og 2 timer med tillæg for 3. og 4. klokke-timer.

På hverdage, hvor der er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde før normal arbejdstid med satser, der regnes ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 8.2.

b. En i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

På hverdage, hvor der ikke i forvejen er fastlagt arbejdstid, betales overarbejde ud fra tidspunkter, der er fastsat i stk. 8.2.

En i forvejen tilsikret hverdagsfridag er som udgangspunkt en hverdag, hvor der ikke er planlagt arbejde, herunder en vagtliste-fridag, afspadseringsdag, lørdag (hvis man arbejder mandag-fredag), overenskomstsmæssige fridage, jf. § 13, stk. 1, og ferie-fridage, jf. § 15.

En feriedag er ikke en i forvejen tilsikret hverdagsfridag.

c. Søn- og helligdage:

På søn- og helligdage betales arbejde som fastsat i stk. 8.2.

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:

1. og 2. klokketime efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2024 kr. 45,35

Pr. 1. maj 2025 kr. 46,70

Pr. 1. marts 2026 kr. 48,10

Pr. 1. marts 2027 kr. 49,55

3. og 4. klokketime efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2024 kr. 72,40

Pr. 1. maj 2025 kr. 74,55

Pr. 1. marts 2026 kr. 76,80

Pr. 1. marts 2027 kr. 79,10

5. klokke time og derefter indtil den normale arbejdstids begyndelse:

Pr. 1. marts 2024	kr. 135,45
Pr. 1. maj 2025	kr. 139,50
Pr. 1. marts 2026	kr. 143,70
Pr. 1. marts 2027	kr. 148,00

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. 6.00 til kl. 18.00:

Pr. 1. marts 2024	kr. 45,35
Pr. 1. maj 2025	kr. 46,70
Pr. 1. marts 2026	kr. 48,10
Pr. 1. marts 2027	kr. 49,55

Overarbejde forud for normal arbejdstid, når overarbejdet ligger inden for tidsrummet fra kl. 18.00 til kl. 6.00:

Pr. 1. marts 2024	kr. 135,45
Pr. 1. maj 2025	kr. 139,50
Pr. 1. marts 2026	kr. 143,70
Pr. 1. marts 2027	kr. 148,00

b) Arbejde på en i forvejen tilsikret hel hverdagsfridag:

Timer mellem kl. 6.00 og kl. 18.00:

Pr. 1. marts 2024	kr. 72,40
Pr. 1. maj 2025	kr. 74,54
Pr. 1. marts 2026	kr. 76,80
Pr. 1. marts 2027	kr. 79,10

Timer mellem kl. 18.00 og kl. 6.00:

Pr. 1. marts 2024 kr. 135,45

Pr. 1. maj 2025 kr. 139,50

Pr. 1. marts 2026 kr. 143,70

Pr. 1. marts 2027 kr. 148,00

c) Arbejde på søn- og helligdage:

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

Pr. 1. marts 2024 kr. 90,25

Pr. 1. maj 2025 kr. 92,95

Pr. 1. marts 2026 kr. 95,75

Pr. 1. marts 2027 kr. 98,60

Fra kl. 12.00 og til den normale arbejdstids begyndelse:

Pr. 1. marts 2024 kr. 135,45

Pr. 1. maj 2025 kr. 139,50

Pr. 1. marts 2026 kr. 143,70

Pr. 1. marts 2027 kr. 148,00

Søndag morgen forud for den normale arbejdstids begyndelse:

Pr. 1. marts 2024 kr. 145,35

Pr. 1. maj 2025 kr. 139,50

Pr. 1. marts 2026 kr. 143,70

Pr. 1. marts 2027 kr. 148,00

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

Pr. 1. marts 2024 kr. 32,10

Pr. 1. maj 2025 kr. 33,05

Pr. 1. marts 2026 kr. 34,05

Stk. 9: Afspadsering

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. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan enighed indgås med forbundets lokale afdeling/kreds. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

1. Tidspunkt

Afspadsering skal ske inden for en 6 måneders periode efter overarbejdets udførelse.

En medarbejder, der fratræder med varsel i henhold til overenskomstens § 37, stk. 2, 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 6x24 timer.

Fastlagt afspadsering kan afvarsles med mindst 6x24 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. lign.

- c. Hvis overarbejdet er mindre end 12 timer i 4 på hinanden følgende uger ved fuldtidsbeskæftigelse.

Se anmærkning om opgørelse.

- d. Hvis overarbejdet er indtil 18 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 engangsopgaver 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 12 timer i 4 på hinanden følgende uger fritages for afspadsering. I sådanne tilfælde skal parterne omgående indsende ligegyldende ansøgning til deres respektive organisationer om dispensation for afspadsering, idet en sådan ansøgning dog i intet tilfælde må være hindrende for overarbejdets påbegyndelse 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.

Stk. 10: Sygdom – afspadsering

Medarbejdere, der bliver syge inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, har ikke pligt til at afspadsere. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på efterfølgende afspadseringsdage.

Det er en forudsætning, at medarbejderen anmelder sygdommen i overensstemmelse med virksomhedens regler.

Stk. 11: 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.

Anmærkning:

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

Ugenr.	1	2	3	4		Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	5	0	3	1		1 time til afspadsering
Ugenr.	5	6	7	8	9	Opgørelsestidspunkt
Overarbejde	0	3	4	2	3	4 timer til afspadsering

Stk. 12: 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. 6 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

RÅDIGHEDSVAGT

§ 17 Rådighedsvagt

Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Arbejdsgiveren og medarbejderne kan indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke-udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Låsesmedeoverenskomstens § 8.

FORSKUDT ARBEJDSTID

§ 18 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 til kl. 6.00.

Hvis arbejdstiden udelukkende forskydes inden for tidsrummet kl. 6.00 til kl. 18.00, henvises til § 9, stk. 2, vedrørende varsling af normal arbejdstid.

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 5x24 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 § 16, stk. 8, 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

Arbejde på forskudt tid betales med følgende:

	Pr. 1. marts 2024	Pr. 1. maj 2025	Pr. 1. marts 2026	Pr. 1. marts 2027
Tillæg 1 pr. time	kr. 30,45	kr. 31,50	kr. 32,60	kr. 33,75
Tillæg 2 pr. time	kr. 49,65	kr. 51,40	kr. 53,20	kr. 55,05
Tillæg 3 pr. time	kr. 58,55	kr. 60,60	kr. 62,70	kr. 64,90

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

Hverdage fra kl. 22.00 til kl. 6.00: **Tillæg 2**

Påbegyndes den forskudte arbejdstid kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00: **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. § 16, stk. 8, det til tidspunktet svarende tillæg for forskudt arbejdstid, såfremt overarbejdet kræves udført i tilslutning til den forskudte arbejdstid.

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. § 16, stk. 8, for den tid, der ligger uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Ændringer i arbejdstiden til anden forskudt arbejdstid skal ske med 5x24 timers varsel. Overflytning til normal dagarbejdstid, jf. § 9, kan ske uden varsel.

UDEARBEJDE

§ 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, at han skal overnatte på et fremmed sted.

Stk. 2

Generelle betalingsregler, hvor medarbejderne benytter eget motorkøretøj i virksomhedens tjeneste

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

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

§ 20 Betaling for udearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

For udearbejde betales derudover et tillæg pr. præsteret arbejdstime:

Pr. 1. marts 2024	kr. 6,00
Pr. 1 maj 2025	kr. 6,20
Pr. 1. marts 2026	kr. 6,45
Pr. 1 marts 2027	kr. 6,65

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

Stk. 3

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

§ 21 Betaling af vejpenge

Stk. 1

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

Godtgørelse fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, ydes der godtgørelse efter nedenstående regler:

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

Befordringstiden, dvs. den tid befordringen fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur opgøres til, betales af virksomheden, hvis denne er længere end medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden. Der betales alene for mer-befordringstiden.

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

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

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

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til § 19, 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 mer-afstanden.

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

Stk. 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 stk. 1.

Stk. 3

Såfremt kørselsgodtgørelsen udbetales skattefrit i henhold til ovenstående regler, påhviler det arbejdsgiveren at føre den fornødne kontrol og dokumentation.

§ 22 Bortfald af udearbejdstillæg og vejpenge

Stk. 1

Til medarbejdere, der sendes til arbejde på en anden arbejdsplads, herunder også virksomhedens eventuelle filialer og afdelinger, betales vejpenge i henhold til § 21.

Stk. 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 til afdelingen efter 1 måneds arbejde på stedet betales på ny vejpenge i indtil 1 måned, jf. reglerne i § 21.

Anmærkning:

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

Stk. 3

Når de forhåndenværende forhold giver anledning til, at der ved arbejde på fremmed sted indrettes værksted eller arbejdsplads i et sådant omfang, at medarbejderne antages og aflønnes der af det derværende tilsyn, og der stilles omklædnings-, spiselokaler eller godkendt skurvogn i henhold til arbejdsmiljøloven med dertil knyttede bekendtgørelser til rådighed, hvor medarbejderne kan indtage deres måltider, bortfalder de i §§ 21 og 22 nævnte udearbejds- og vejpenge for de der antagne.

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Medarbejdere, som er antaget til i alt væsentligt at udføre arbejde uden for virksomhedens område, har ikke krav på de i §§ 20 og 21 omtalte udearbejds- og vejpenge, når skriftlig aftale om disse betalingers bortfald er truffet ved antagelsen eller ved arbejdets påbegyndelse.

REJSEARBEJDE

§ 23 Definition af rejsearbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvor medarbejdere, beskæftiget på virksomheder under Låsesmede Foreningen, sendes til arbejde i udlandet, Grønland og Færøerne, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes særlige aftaler om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befordring, kost og logi.

§ 24 Betaling af rejsearbejde

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

§ 25 Betaling for rejsetid

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

1. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
2. Uden for normal arbejdstid med mindstebetalingen, -25 pct.

§ 26 Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

Stk. 1

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

Anmærkning:

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

LØNFORHOLD

§ 27 Timeløn

Mindstebetalingen

Fra 1. marts 2024 udgør mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde:

For voksne medarbejdere	kr. 136,15 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 78,40 pr. time

Fra 1. maj 2025 forhøjes mindstebetalingssatserne til:

For voksne medarbejdere	kr. 139,90 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 80,55 pr. time

Fra 1. marts 2026 forhøjes mindstebetalingssatserne til:

For voksne medarbejdere	kr. 143,40 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 82,60 pr. time

Fra 1. marts 2027 forhøjes mindstebetalingssatserne til:

For voksne medarbejdere	kr. 146,90 pr. time
Medarbejdere under 18 år	kr. 84,60 pr. time

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

Almindelige lønbestemmelser

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 8.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 3

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 27, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn fx til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

§ 28 Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, fx e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 29 Akkord og produktivitetsfremmende lønsystemer

Stk. 1

Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F anser det for ønskeligt at anvende akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

1. Betalingsgrundlaget for akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og andre produktivitetsfremmende lønsystemer kan højst ændres én gang pr. overenskomstår.

Regler for områder med akkorder fastsat ved fri forhandling

Stk. 2: Fastsættelse af akkordpriser

1. Hvor akkorder fastsættes gennem fri forhandling, sker dette ved forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de medarbejdere, hvem den pågældende akkord tilbydes, og

sådanne akkordafslutninger må ikke bindes eller hindres ved en klubbeslutning.

Det kan dog ikke forbydes den eller de medarbejdere, hvem en akkord tilbydes at konferere med arbejdskollegerne om prisen, men dette må dog ikke få karakter af møders afholdelse i arbejdstiden eller på anden måde foranledige unødigt tidsspilde.

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

Stk. 3: Aflønning i tilfælde af uenighed

Opnås ikke enighed, udføres arbejdet for en betaling, der er 11 pct. mindre end den gennemsnitlige akkordfortjeneste i det forud for forhandlingerne liggende kvartal for den arbejdergruppe i virksomheden, vedkommende medarbejder tilhører.

Betalingen kan dog ikke være mindre end den overenskomstmæssige mindstebetaling.

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

Stk. 4: Opsigelse af priskuranter

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

Regler for lønsystemer baseret på arbejdsstudier

Stk. 5: Lønfastsættelse efter normaltider

1. Hvor normaltider fastsættes ved arbejdsstudier, skal dette ske på grundlag af en lokal aftale i overensstemmelse med de mellem organisationerne aftalte retningslinjer herfor.
2. Den, for et givet stykke arbejde i henhold til ovennævnte fundne normaltids, kan danne grundlag for lønfastsættelse i forbindelse med akkord eller anden lønform, som der er enighed om i arbejdsstudieudvalget.

3. Hvor akkordpriser fastsættes på grundlag af arbejdsstudier, multipliceres den for den pågældende arbejdsproces fundne normaltids med en ved forhandling mellem de lokale parter aftalt betaling pr. tidsenhed (minut- eller timefaktor).

Ved revision af betalingsfaktoren bør der tages hensyn til det præstationsniveau, der forekommer på virksomheden.

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

Stk. 6: Aflønning under arbejdsstudier

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

Stk. 7: Opsigelse af betalingsfaktorer

Hvor en gældende betalingsfaktor opsiges i henhold til bestemmelserne i § 8, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at nå til enighed, bortfalder

betalingsfaktoren, og situationen svarer herefter til den, der opstår, når en i henhold til stk. 2 i nærværende paragraf aftalt akkordpris-kurant er opsagt og bortfaldet.

Stk. 8: Opsigelse af arbejdsstudieaftaler

1. Såfremt en af parterne i henhold til § 8, stk. 2, opsiges en lokal aftale om anvendelse af arbejdsstudier, uden at betalingsfaktoren er opsagt, og det ikke ved fagretlig behandling lykkes at tilvejebringe grundlag for aftalens beståen, bortfalder denne, således at fremtidig akkordsætning finder sted på grundlag af fri forhandling i henhold til stk. 2 i nærværende paragraf.
2. De på tidspunktet for aftalens bortfald gældende akkordpriser løber videre som almindelige pengeakkorder, medmindre en af parterne i henhold til § 8, stk. 1, frigør sig fra disse ved opsigelse.

Produktionstillægsordninger og lignende

Stk. 9: Aflønning og opsigelse

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

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

Almindelige regler

Stk. 10: Akkordkartoteker

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

Stk. 11: Akkordopgørelser

1. Når arbejdet er afleveret og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den påfølgende lønningsdag, dog senest 4 uger efter arbejdets antagelse.
Medarbejderen har pligt til straks ved arbejdets afslutning at anmelde det til antagelse og samtidig aflevere sin akkordseddel.
2. For akkordarbejde modtager enhver medarbejder som forskud den sædvanlige timeløn, medmindre anden aftale er truffet lokalt.
Overskud ved fælles-akkorder fordeles på grundlag af den enkelte medarbejders ansatte timeløn og anvendte timer, medmindre anden aftale er truffet lokalt.

Stk. 12: Aflønning ved samme arbejdsopgaver

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

Sådanne aftaler kan dog kun træffes under organisationernes medvirken.

Stk. 13: Aflønning ved informations- og instruktionsmøder

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

§ 30 Fritvalgskonto

Stk. 1

Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.

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

Stk. 2

På kontoen indsættes:

1. 4 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for SH-dage; indsættes ikke for medarbejdere, der har krav på løn med på SH-dage)
2. 2,50 pct. af den ferieberettigede løn (dækker betaling for feriefridage)
3. Pr. 1. marts 2024 indsættes 9 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2026 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 10 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

Pr. 1. marts 2027 forhøjes indbetalingen der stilles til rådighed til medarbejderens frie valg 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 11 pct. af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgskonto.

De lokale parter kan aftale, at bidraget efter pkt. 3 kan udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.

Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgskontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. december, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 2, pkt. 3, 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 fritvalgskontoens muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under længerevarende sygdom jf. § 41, stk. 5, pkt. 3, indsættes der 2,50 pct. på fritvalgskontoen.

Stk. 3

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

- Betaling under afholdelse af søgnehelligdage (valgfrit beløb)
- Betaling under afholdelse af maks. 5 feriefridage pr. ferieår (valgfrit beløb)
- Betaling for afholdelse af børneomsorgsdage, jf. § 14, stk. 3 (valgfrit beløb)
- Ekstraordinær løbende egenbetaling af AMP
- Udbetaling på andre tidspunkter i forbindelse med frihed

Beslutning om hvor stor en procentdel, der skal anvendes til løbende pensionsindbetaling, aftales med arbejdsgiveren senest den 30. november for det følgende år.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen. Se i øvrigt § 15.

Hvis ikke medarbejderen disponerer over indestående på kontoen, jfr. ovenfor, eller anden aftale indgås, udbetales indeståendet 2 gange årligt, henholdsvis sidste lønperiode i juni eller sidste lønperiode i december, eller det aftales indbetalt på medarbejderens feriekonto. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børneomsorgsdage eller ved børns lægebesøg, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Restopsparing på fritvalgskontoen:

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

Stk. 7

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

§ 31 Pension

Mellem parterne er der indgået aftale om oprettelse af en pensionsordning i Industriens Pension for ansatte i medlemsvirksomheder under Låsesmede Foreningen.

Stk. 1: Alders- og anciennitetskrav

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 18 år, og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

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

Medarbejderen dokumenterer på virksomhedens opfordring tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

Stk. 2: Bidrag til Industriens Pension

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Nyt bidrag
Pr. 1. juni 2023	10 pct.	2 pct.	12 pct.
Pr. 1. maj 2025	11 pct.	2 pct.	13 pct.

Bidraget ydes som procentsats af arbejdstagernes skattepligtige løn.

Under de 10 uger efter § 35, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 35, stk. 5.

Det forhøjede pensionsbidrag udgør:

	Arbejdsgiver bidrag Kr. pr. time/måned	Arbejdstager bidrag Kr. pr. time/måned	Samlet bidrag Kr. pr. time/måned
For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:	18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Arbejdsgiveren tilbageholder arbejdstagerbidraget og indbetaler dette sammen med eget bidrag til Industriens Pension.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede det ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

Anmærkning:

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

Stk. 3: Pension og fratrædelsesalder

Følgende gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen 1. maj 2020 eller senere:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt det er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Stk. 4: Pension af sygeferiepenge

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. overenskomstens § 31. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Stk. 5: Afregning af pension af feriegodtgørelse ved fratrædelse

Der beregnes pension af feriegodtgørelsen, når en medarbejder, der har haft ferie med løn, fratræder.

Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af den feriegodtgørelse, der skal tilfalde medarbejderen, og indbetales til pensionsselskabet i forbindelse med afregning af sidste løn. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over løn og feriegodtgørelse. Parterne er enige om, at medarbejderens andel kan fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne. Overenskomstparterne er enige om at anbefale denne løsning.

Stk. 6: Pension til medarbejdere i flexjob

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget flexjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget, jf. nærværende overenskomst, indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der omfattes af nærværende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Det er en forudsætning for aftalens ikrafttræden, at der mellem Industriens Pension og de øvrige relevante pensionsinstitutter træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør fravigelser af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 7: Karenstid for omfattelse af pensionsbestemmelserne

Nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen, der forinden indmeldelsen for medarbejdere har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension.

Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Låsesmede foreningen og forbundene efter begæring fra Låsesmede Foreningen, 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 Låsesmede Foreningen. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for Låsesmede Foreningens meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i Låsesmede Foreningen.

Stk. 8: Nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen uden pensionsordning

Nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen, der forinden indmeldelsen i Låsesmede Foreningen 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 Låsesmede Foreningens meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i Låsesmede Foreningen skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Låsesmede Foreningen og forbundene efter begæring fra Låsesmede Foreningen, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 pct. Af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrappingsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrappingsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrappingsordningen. 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 optrappingsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

Stk. 9: Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse

En firmapensionsordning indgået efter overenskomstens § 31 kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelser for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

Erhvervsevnetabserstatning

Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage erstatning fra pensionsordningen, at medarbejderen fortsat modtager fuld løn under sygdom fra virksomheden. Hvis medarbejderen fratræder, og lønnen dermed bortfalder, tilfalder erstatningen herefter medarbejderen.

Præmiefritagelse

Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden.

Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensionsselskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen.

Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparring modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalt løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionsselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal, i det omfang det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, fx lønsedler og beregninger.

Overførsel af pensionsdepot

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

BETALING VED VENTETID OG HJEMSENDELSE MV.

§ 32 Ventetid

Såfremt en medarbejder i arbejdstiden uden egen skyld pålægges ventetid som følge af maskinstandsning, ovnstop, vejrforhold, mangel på materiale, el.lign., eller på grund af uantagelig lav værkstedstemperatur, betales medarbejderen såvel ved timelønsarbejde som i akkord og timelønsfortjeneste med sin gennemsnitsfortjeneste ved akkord og timelønsarbejde tilsammen i det forudgående kvartal, såfremt vedkommende ikke sættes til andet arbejde, for hvilket en anden betaling er fastsat. Bestående ordninger kan dog ikke ved denne bestemmelse forringes.

§ 33 Hjemsendelse

Stk. 1: Forgæves fremmøde

Når en i virksomheden tilknyttet medarbejder møder på arbejde og af en af medarbejderen 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 medarbejders 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.

Stk. 2: Vejrlig

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

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

§ 34 Tilskadekomst/sygdom

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. *

Efter 5 ugers sygdom yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn, eksklusiv genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

Stk. 2

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

Efter 5 ugers fravær yder arbejdsgiveren i yderligere maksimalt 12 uger fuld løn eksklusiv genetillæg.

Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn

* Anmærkning:

Det lille tab opgøres, som det vedkommende ville have oppebåret den pågældende periode. Det vil sige personlig løn plus fast påregnelige tillæg, fx forskudttidstillæg, holddriftstillæg, pensionstillæg, bonusordninger og øvrige systematisk forekommende tillæg. For medarbejdere, hvor det aktuelle tab ikke umiddelbart kan opgøres – fx 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 genstillæg.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Hvor arbejdsgiveren udbetaler fuld løn under sygdom, barsel (jf. § 35) eller tilskadekomst, beregnes feriegodtgørelse og opsparing til fritvalgskonto af den samlede udbetalte løn.

For medarbejdere, der ikke modtager fuld løn, beregnes feriegodtgørelse og opsparing til fritvalgskonto i henhold til § 41, stk. 5, pkt. 3, samt § 30, stk. 2.

§ 35 Barselsordning

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1: Betingelser

Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 2: Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3: Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 4: Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5: Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 3 og/eller stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 35, stk. 4, svarende til antallet af uger med betaling, der følger af overenskomsten.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 35, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 35, stk. 1, i overenskomsten.

Stk. 6: Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 8, stk. 2.

*Anmærkning:

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Bilag 2 stk. 3.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær forventet fødselstidspunkt:	før 4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med solo forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

§ 36 Forsørgertabsgodtgørelse

Dør en medarbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der medarbejderens ægtefælle eller børn under 18

år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

ANSÆTTELSE OG AFSKEDIGELSE AF MEDARBEJDERE

§ 37 Ansættelse og afskedigelse

Stk. 1: Ansættelser

Ved ansættelsen præciseres det i ansættelsesaftalen, hvilket arbejdsområde den ansatte tilhører. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger, som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 25.

Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i § 37, stk. 1, 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 Låsesmede Foreningen. Hvis mangler ved ansættelsesaftalen er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Låsesmede Foreningen, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

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

Anmærkning 1:

Såfremt der indgås en optrappingsordning vedr. fritvalg, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelsesaftale, som beskriver optrappingsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrappingsordning vedr. pension.

Dobbeltbeskæftigelse

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

Stk. 2: Opsigelsesvarsler

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

a. Fra arbejdsgiverens side:

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

Medarbejdere, der er fyldt 50 år:

Efter 9 års beskæftigelse	90 dage
Efter 12 års beskæftigelse	120 dage

b. Fra medarbejderens side:

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

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

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk. 6, pkt. 1) kun beregnes for mistede arbejdsdage.
Opsigelsen skal være meddelt senest dagen før, varslet skal begynde at løbe.
4. Som afbrydelse regnes ikke:
 - Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til arbejdsgiveren.
 - Indkaldelse til militærtjeneste.
 - Graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, mangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

5. Vedvarer en fraværsperiode, der skyldes militærtjeneste, ud over 3 måneder, tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Ved graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov tæller hele fraværet.

Ved sygdom ud over 4 mdr. tæller kun de første 4 mdr. med i anciennitetsberegningen.

6. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, har ved afskedigelse fra virksomheden krav på 1 måneds opsigelsesvarsel ud over det i nærværende stykkes pkt. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsrepræsentanter.
7. Varsling mv. i forbindelse med afskedigelse i større omfang – jf. bilag 9.

Stk. 3: Opsigelse under sygdom og ferie

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

Stk. 4: Bortfald af opsigelsesvarsler

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

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

Stk. 5: Generhvervelse af ancienniteten

1. Medarbejdere, som afskediges med 14 dages varsel eller mere i henhold til stk. 2, og medarbejdere uden opsigelsesvarsel, som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller en af de i stk. 2, 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 fratrådt virksomheden med det i stk. 2 gældende varsel, kan dog efter varselsperiodens udløb tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, når der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftlig meddelelse herom ved arbejdets begyndelse.

Stk. 6: Erstatning for manglende varsel

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af medarbejderen utilregnelig grund uden vedkommendes tilkommende varsel, betaler virksomheden en erstatning svarende til medarbejderens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.
Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det overenskomstmæssige varsel, skal vedkommende erlægge et beløb til modparten svarende til den for den pågældende medarbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

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

Stk. 7: Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 2, pkt. 2, litra a, på grund af virksomhedens forhold, 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.
2. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til op til tre ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med støtte fra SEK-fonden. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i § 44, stk. 3.
3. Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed til deltagelse i uddannelse med støtte fra SEK-fonden.
4. Op til to ugers kursusdeltagelse efter pkt. 3 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:
 - Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. SEK-fonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i SEK-fonden. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra SEK-fonden til konkret,

tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra SEK-fonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

- Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra SEK-fonden viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
 - Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.
5. Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under Låsesmedeoverenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i SEK-fonden endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.
6. Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i pkt. 4, kan alternativt modtage støtte fra SEK-fonden til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra SEK-fonden før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden.

Stk. 8: Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

1. 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.

Anmærkning:

Ved fratrædelse i forbindelse med plejelov betragtes det som "uden egen skyld".

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. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

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. § 34, stk. 1, 1. afsnit. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget, og der beregnes ikke pension af fratrædelsesgodtgørelsen.

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. En medarbejder, der overgår fra almindelig timelønsansættelse til flexjob, er undtaget for kravet om at kunne oppebære dagpenge for at kunne være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.
5. 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.
6. Lærlinge, der efter uddannelsens afslutning uden afbrydelse fortsætter i et tidsbegrænset ansættelsesforhold i virksomheden i en periode, der som minimum har en varighed, der gør, at der opnås ret til arbejdsløshedsdagpenge, er undtaget af bestemmelserne om fratrædelsesgodtgørelse, førend den krævede anciennitet er opnået efter uddannelsens afslutning.

Anmærkning:

Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, fx på deltid ændres forholdstallet tilsvarende.

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

Enkelt-akkord

Stk. 1

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

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

Stk. 2: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

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

Stk. 3: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

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

Stk. 4: Medarbejderen forlader akkorden

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

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

Anmærkning:

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

Fælles-akkord

Stk. 5: Afskedigelse af en af medarbejderen tilregnelig grund

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

Stk. 6: Afskedigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

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

Stk. 7: Medarbejderen forlader fælles-akkorden

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

Anmærkning:

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

§ 39 Tilbagetrækning af opsigelser

En afskedigelse henholdsvis en opsigelse kan trækkes tilbage, så længe arbejdsforholdet ikke er endeligt afbrudt, med den virkning, at erstatningsansvar i henhold til §§ 37 og 38 ikke kan gøres gældende, selv om tilbuddet om arbejdsforholdets fortsættelse ikke modtages.

§ 40 Genantagelse af medarbejdere

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

BETALING FOR FERIEDAGE

§ 41 Ferie

Stk. 1: Feriens placering

1. Ferien kan holdes enten ved lukning af virksomheden (kollektiv ferielukning) eller ved at give medarbejderne ferie individuelt. Hvis medarbejderne holder ferie individuelt, skal virksomheden senest 1. februar fremlægge en liste, hvor medarbejderne kan angive deres sommerferieønsker.
2. I virksomheder, hvor ferien holdes individuelt, kan virksomheden ikke kræve, at en medarbejder holder ferie, der ikke er optjent betaling til efter ferieloven.
3. Den del af ferien, der er omtalt i ferielovens § 8, stk. 2 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom - evt. mellem den enkelte medarbejder og virksomheden - lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

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 af ferietillæg

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

Stk. 5: Beregningsgrundlag

1. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.
2. Ved betaling af feriegodtgørelse efter ferielovens § 10, stk. 2 (ferie på forskud ved kollektiv ferielukning), beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.
3. Sygeferiegodtgørelse

Ferielovens § 20 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom. Sygeferiegodtgørelse for perioden, hvor virksomheden betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte sygeløn, jf. § 41, stk. 5.

Ved sygeferiegodtgørelse efter ferielovens § 20, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

Stk. 6: Overførsel af ferie

1. Medarbejder og virksomhed kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.
2. Medarbejderen og virksomheden skal indgå en skriftlig aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den optrykte aftale i bilag 20 anvendes.
3. Overført ferie holdes forud for anden ferie. Hvis en medarbejder ved fratræden har overført ferie til gode, udbetales feriegodtgørelse herfor.
4. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse indenfor varslingsperioden.

Stk. 7: Raskmelding i forbindelse med kollektivferielukning

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: Ferie under 1 feriedag

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

Stk. 9: Brudte måneder

Når en medarbejder, med løn under ferie, holder ferie uden betaling fra virksomheden, fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (37 timer) pr. faktiske fraværstimer.

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

Stk. 10: FerieKonto

Feriekonto benyttes til overførsel af feriegodtgørelse

Stk. 11: Tvister om ferie

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

Stk. 12: Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

LØNUDBETALING

§ 42 Lønudbetaling

Stk. 1

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse.

Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

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

Stk. 2

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

Der udbetales et acotobeløb svarende til en 14 dages løn på det tidspunkt, 14-dageslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acotobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Medmindre andet aftales opgøres timer, tillægsydelser mv. til og med den lønningsuge, hvori den 20. i hver måned indgår, således at udbetaling kan finde sted som ovenfor anført.

Medarbejderen oplyses skriftligt om periodisering for lønberegningen.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

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

ANDRE AFTALER

§ 43 Udenlandske medarbejdere

Benytter virksomheden udenlandske underleverandører til udførsel af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark, henvises der til Industri- og VVS-overenskomstens bilag 14, Udenlandske medarbejdere, hvor regelsættet finder anvendelse på Låsesmedeoverenskomsten.

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

Den enkelte medarbejder har dog 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 Låsesmede Foreningen og beslægtede områder, forudsat at der efter bilag 1 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 37.

Stk. 4

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 3, 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. 1

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

Stk. 2

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Låsesmede Foreningen 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

1. Nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 30, stk. 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 27 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen § 30, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint fra 1. marts 2024.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgskontoen efter § 30, stk. 2, fraregnet 6,0 procentpoint fra 1. marts 2024, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 30, stk. 2.

4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen kræve optrapning som følger.
 - *Senest fra tidspunktet for Låsesmede Foreningens meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i Låsesmede Foreningen skal virksomheden indbetale 1,5 pct. fra 1. marts 2024 i bidrag til fritvalgskontoen.*
 - *Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen*
 - *Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. i bidrag til fritvalgskontoen*
 - *Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. i bidrag til fritvalgskontoen*
 - *Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F efter begæring fra Låsesmede Foreningen, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger*
5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgskonto.

Anmærkning:

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af anciennitet i forhold til bl.a. opsigelsesvarsler.

§ 46 Behandling af uoverensstemmelser

Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

A - Lokale forhandlinger

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes hurtigst muligt og afsluttes inden 10 dage.
2. Såfremt tillidsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant fra den/de lokale afdeling(er) efter aftale med virksomhedens ledelse tilkaldes til den lokale forhandling.

3. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.
4. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.
5. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling/kreds om at bistå sig under den lokale forhandling.

B - Mæglingsmøde

1. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
2. 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.

3. For så vidt mæglingsmødet 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.
4. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
5. 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.

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

C - Organisationsmøde

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

D - Faglig voldgift

1. Opnås der ikke ved mægling/mødet/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.
2. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mægling/mødet/organisationsmødet skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
3. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
4. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan.

I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

5. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
 6. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 25 arbejdsdage før retsmødet.
 7. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00 15 arbejdsdage før retsmødet.
- Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 10 arbejdsdage før retsmødet.
- Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00 7 arbejdsdage før retsmødet.
- Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.
- Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00 11 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00 3 arbejdsdage før retsmødet.

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

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000,00.

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

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

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

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

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

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

E - Forhandlingsmøde

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

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

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

F - Organisationsudvalgsmøde

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

2. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.
3. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.
4. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

G - Valg af forum (urimelig afskedigelse)

I sager, hvor der fra forbundets side nedlægges påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse efter reglerne i overenskomsten (overenskomsternes implementering af EU-direktiver), og hvor rette forum for sagens afgørelse efter denne påstand er faglig voldgift, er parterne enige om, at den faglige voldgift tillige skal være forum for afgørelse af eventuelle påstande i samme sag om urimelig afskedigelse rejst efter reglerne i hovedaftalens § 4, stk. 3, og/eller funktionærlovens § 2b.

Parterne er enige om, at der for disse sager altid skal afholdes et forhandlingsmøde efter de i overenskomsten sædvanligt gældende regler.

Parterne bekræfter desuden, at skriftsvekslingen for disse sager følger de i overenskomsten sædvanligt gældende regler for gennemførelse af faglig voldgift.

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

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

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

H - Flexibilitetsmøde

Parterne er enige om, at de lokale parter i enighed kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb alt efter opgavens/forholdets karakter.

§ 47 Overenskomstens varighed

1. Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2025, 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 2028.
2. Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer forsøge med noget som helst middel at modarbejde overenskomstens bestemmelser eller fremtvinge forandringer deri.
3. Efterfølgende bilag nr. 1 til og med 25 er gældende for nærværende overenskomst.
4. Ændringer i overenskomsten, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, marts 2025.

For Låsesmede Foreningen:

Gert Mejlshede

For Dansk Metal:

David Rosenqvist

For 3F:

John Hansen

Uddannelsesfonde og optrapning

Stk. 1: Formål

Den Særlige Efteruddannelsesfond og Den Særlige Kompetenceudviklingskonto (SEK-fonden) har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes SEK-fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder inden for Låsesmede Foreningens overenskomst og beslægtede områder.

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

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

Stk. 2: Frihed til uddannelse

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

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til at styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

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

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra SEK-fonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlinge betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Stk. 3: Administration af fonde

Formål

Denne samarbejdsaftale fastlægger vilkårene for administration af følgende fonde:

- Den særlige efteruddannelsesfond
- Den særlige kompetenceudviklingsfond
- DA/LO-Udviklingsfond

I det følgende kaldet Fondene.

Aftaleparter

Aftalen er indgået mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F.

Virksomheder omfattet af aftalen

Virksomheder, som er medlem af Låsesmede Foreningen. Låsesmede Foreningen informerer Industriens Pensions Service (IPS) om, hvilke virksomheder det omfatter.

Opgavebeskrivelse

IPS opkræver de overenskomstaftalte bidrag til ovennævnte fonde fælles, med den opkrævning IPS foretager til SEK-fonden.

IPS øremærker indbetalingen til SEK-fonden til Låsesmede Foreningen.

Administrationsydelse og aftaleperiode

Denne samarbejdsaftale omfatter følgende administrative ydelser:

Der foretages to årlige opkrævninger med 6 måneders mellemrum.

IPS varetager, for SEK-fonden, den løbende administration af bidragspligten, herunder opkrævning af de overenskomstaftalte bidrag,

rykkerprocedurer med to rykkere, hvorefter IPS overleverer sagen til Låsesmede Foreningen med samtidig information til Dansk Metal.

IPS indhenter oplysninger om de pensionsgivende lønsummer for virksomheder fra Industriens Pension (IP).

Den enkelte virksomheds bidrag til fondene indbetales til bankkonti i pengeinstitut efter IPS' valg, og IPS' navn og CVR-nr., efter anvisning fra Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F og på fondenes ansvar. IPS er bl.a. ikke ansvarlig for eventuelle tab, hvis banken, hvor bidragene er placeret, misligholder sine forpligtelser. Øvrige retningslinjer for opkrævning af bidrag fastlægges af aftaleparterne.

Halvårligt overføres de indbetalte bidrag fra virksomhederne til DA/LO-Udviklingsfondens opkrævningskontor.

Rapportering

De årlige regnskabsrapporter indgår i den samlede indrapportering for SEK-fonden, således at det heraf fremgår, hvor stort et beløb der er indbetalt af Låsesmede Foreningens medlemmer. Låsesmede Foreningen får tilsendt disse rapporter, således at foreningen er orienteret om fondenes midler.

Overenskomstaftalte bidrag

Bidrag i opkrævningsperioden:

- Den særlige kompetenceudviklingsfond:
- Årligt 520,00 kr. per medarbejder.
- Den særlige Efteruddannelsesfond:
- 20 øre per præsteret arbejdstime til finansiering af vederlag til TR.
- 45 øre per præsteret arbejdstime pr. 1. marts 2025 (stigende til 50 øre per 1. marts 2026 og stigende til 55 øre per 1. marts 2027) til ”styrkelse af den danske model”.
- DA/LO-Udviklingsfond:
- 47 øre per time til videreuddannelse af tillidsrepræsentanter, kontaktmænd og arbejdsmiljørepræsentanter mv.
- Alle bidragene omregnes til en procentdel af den pensionsgivende lønsum, som DI og CO-industri oplyser til Industriens Pension Service (IPS).

Administrationshonorar

Honorar til IPS for leverede administrationsydelser bliver trukket halvårligt af Fondens midler, som en del af det administrationsbidrag, der trækkes for

hele SEK-fonden.

Udbetaling af midler fra fonden

Anmodning om udbetalinger fra Fondens midler, foretages af Låsesmede Foreningen til Dansk Metal, som forestår den administrative udbetaling.

Behandling af personhenførbare oplysninger

For dette punkt henvises til samarbejdsaftalen for SEK-fonden.

Stk. 4: Ansøgninger og anvendelse

Ansøgninger

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

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden til Låsesmede Foreningen, som over for Dansk Metal attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

Anvendelse

SEK-fonden kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i bilag 1. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.).
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højest et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. § 34, stk. 1. Ændringen fra 85 pct. til 100 pct. træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

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

Stk. 5: Overenskomstbestemmelser

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

Stk. 6: Støtte fra SEK-fonden i forbindelse med arbejdsfordeling

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra SEK-fonden, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen. Det anbefales at bruge den af organisationerne udarbejdede blanket.
2. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
3. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
4. Virksomheden betaler løn efter overenskomstens § 44, stk. 2, under uddannelsesaktiviteten.
5. Virksomheden kan søge støtte efter reglen i stk. 4. Der kan således gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 pct. af betalingen efter stk. 4 med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
6. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
7. Det overlades til bestyrelsen for SEK-fonden at fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler, som skal afsættes til dette formål.

Stk. 7 Optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af Låsesmede Foreningen kan kræve, at bidragene til overenskomstens uddannelsesfonde, jf. bilag 1:

Senest fra tidspunktet for Låsesmede Foreningens meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse i Låsesmede Foreningen skal virksomheden indbetale 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Låsesmede Foreningen og forbundet efter begæring fra Låsesmede Foreningen, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 8 Udmeldte virksomheder

Tilsvarende er gældende for virksomheder, der er udmeldt af Låsesmede Foreningen, og som ikke har meldt sig ind i en anden DA-arbejdsgiverforening og derved bliver omfattet af anden uddannelses- og/eller kompetencefond.

Disse virksomheder vil fra udmeldelsestidspunktet være omfattet af Den Særlige Efteruddannelsesfond og Den Særlige Kompetenceudviklingskonto, der er etableret og administreret af forbundene.

BILAG 2

Organisationsaftale - Fælles forståelse af bestemmelsen om fratrædelsesgodtgørelse til timelønnede jf. Låsesmedeoverenskomstens § 37, stk. 8

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Låsesmedeoverenskomstens § 37, stk. 8.

Parterne har på denne baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse:

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Låsesmedeoverenskomstens § 37, stk. 8, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

Afsnit A

1. Medarbejderen opfylder betingelserne i § 37, stk. 8, bortset fra, at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.
2. Baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er
 - a. Sygemeldt eller
 - b. afvikler ferie eller
 - c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 eller
 - d. deltager i et kursus omfattet af overenskomstens § 37, stk. 7, eller deltager i efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU-godtgørelse.

Medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 37, stk. 8, når sygefraværet, ferien eller kursusdeltagelsen er afsluttet

Afsnit B

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 37, stk. 8, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 37, stk. 8, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

BILAG 3

Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Hvileperiode og fridøgn

§ 50

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

Stk. 2

Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved

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

Stk. 3

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

§ 51

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 52

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

§ 53

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

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

§ 54

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

BILAG 4

Lønudbetaling i forbindelse med sommerferien

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

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

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

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

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

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

Efter ferien overgås til de faste 14-dages perioder.

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

BILAG 5

Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov

BILAG 6

Barselsordning

For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Lønnen nævnt i stk. 1 og 2 svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 4

Under samme betingelser som nævnt i stk. 1 betales der indtil 2 uger løn under ”fædreorlov”.

Stk. 5

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.

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

Med virkning for medarbejdere med forventet fødselstidspunkt den 1. juli 2020 eller senere erstattes stk. 5 af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Lønnen i de 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, jf. anmærkningen efter § 34, stk. 2.

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.

Stk. 6

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 31.

Stk. 7

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varslings af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingsens afgivelse, medmindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

BILAG 7

Retningslinjer for etablering af arbejdsfordelingsordninger inden for denne overenskomsts område

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

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordelingsordninger ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuell beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som fx ordrenedgang.

Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

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

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

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

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

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

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

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

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

Med baggrund i bekendtgørelse nr. 1067 af 21. november 2011 om supplerende dagpenge, som er ændret ved bekendtgørelse nr. 8 af 12. januar 2012, skal arbejdstiden enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld fulgt af 1 uges ledighed. Fordelingen kan dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

Ved eventuelle ændringer i bekendtgørelsen er parterne enige om at drøfte, om denne bestemmelse skal tilpasses.

4. Arbejdsfordelingen kan ligeledes etableres forskudt tid.
5. Ledighed, der følger af ordningen, skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordelingsordninger, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

6. Arbejdsfordelingsordninger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelingsordningerne, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf.
7. Da formålet med arbejdsfordelingsordninger blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingsordningen forinden tages op til ny lokal drøftelse. Kan enighed ikke her opnås, kan sager gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

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

8. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelingsordningerne.
9. Parterne er enige om, at der udarbejdes formular til brug ved indberetning af arbejdsfordelingsordninger. Disse udleveres af arbejdsgiveren.

BILAG 8

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

Stk. 1

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

1. Hvor arbejdsforholdene på grund af særlig risiko for fodskader, der kan undgås ved brug af værnefodtøj, kræver det.
2. Hvor virksomhedens arbejdsmiljøorganisation anbefaler det.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnesko, fastsættes tilskuddet til prisen for almindelig værnesko i henhold til listens pkt. 2 i stk. 7.

Det normale tilskud svarer til prisen for almindelige værnetræsko i henhold til listens pkt. 1 i stk. 7.

Hvor særlige arbejdsforhold nødvendiggør anvendelse af værnefodtøj med ankelstøtte, fastsættes tilskuddet til prisen for værnestøvler i henhold til listens pkt. 3 i stk. 7.

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Medmindre andet aftales lokalt, følges nedenstående:

Listepriser pr. 1. maj 2025:

I kr. 630,00

II kr. 1.000,00

III kr. 1.170,00

Listen revideres én gang årligt pr. 1. marts i henhold til prisudviklingen for værnefodtøj.

Pr. 1. januar 2025 fastsættes listepriserne fremadrettet med udgangspunkt i udviklingen i det almindelige pristal.

BILAG 9

Varsling mv. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Anvendelsesområde

§ 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Bilaget finder ikke anvendelse på:

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

Stk. 5

§ 8 og 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 6

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

§ 2

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

§ 3

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

Stk. 2

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

§ 4

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

Pligt til forhandling mv.

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

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

Stk. 2

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

Varsling mv.

§ 7

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 8

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

Stk. 2

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

Tavshedspligt

§ 9

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

Godtgørelse

§ 10

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

Stk. 2

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

Straffebestemmelser

§ 11

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 12

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

BILAG 10

EU-direktiver

EU-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om arbejdstiden, EU-direktiv nr. 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EU-direktiv nr. 96/34/EF af 3. juni 1996 om forældreorlov, EU-direktiv nr. 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, EU-direktiv nr. 99/70/EF om tidsbegrænset ansættelse er implementeret i overenskomsten og foreligger som protokollat, der kan fås ved henvendelse til Låsesmede Foreningen eller et af fagforbundene.

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde er implementeret i overenskomsten som følge af bestemmelserne i overenskomstens bilag 12 – Vikarbureauer.

Forskelsbehandling pga. alder og handicap

Forskelsbehandling vil sædvanligvis være udtryk for en konkret, individuel krænkelse, som kan sanktioneres med en godtgørelse, der afregnes til medarbejderen.

Godtgørelsen fastsættes i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, Højesteret har fastslået som gældende i relation til forskelsbehandlingsloven, jf. bl.a. UfR 2013.2575 H.

Godtgørelseskravet for en konkret, individuel krænkelse indbringes ved faglig voldgift, og sådanne brud kan dermed ikke indbringes for Arbejdsretten.

Ovenstående er gældende for forskelsbehandling pga. alder og handicap.

BILAG 11

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der pr. 1. juni 2020 efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til at deltage i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 1: Vikarbureauer der ikke er medlem af Låsesmede Foreningen

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

Stk. 2: Vikarbureauer medlem af Låsesmede Foreningen

1. Låsesmede Foreningen optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Låsesmede Foreningen kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Låsesmede Foreningens overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af Låsesmede Foreningen, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Låsesmedeoverenskomsten. Dette gælder selvfølgelig kun

ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikاربearbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Låsesmedeoverenskomsten, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutyper.

Stk. 3: Bemærkninger

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Låsesmedeoverenskomsten, akkumulerer anciennitet efter de i overenskomstens beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af Låsesmede Foreningen, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, blandt andet akkumulere opsigelses- og sygelønsanciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Låsesmedeoverenskomsten, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 9 måneder mellem to job.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af Låsesmede Foreningen, vil der i relation til anciennitet, jf. pkt. 1, kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 9 måneder.
4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.
5. Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:
 - a. Vikarbearbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden, eller
 - b. Vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikarbearbejdet.

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

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på ancienniteten.

1. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under nærværende overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres.
2. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført.
3. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.
4. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under nærværende overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet.
5. Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest to uger efter, han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført.
6. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.
7. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
8. Overenskomstparterne er enige om, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et af forbundene, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
9. På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom.

Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i § 46 og bilag 12.

Stk. 4: Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde (fast track)

1. Med henblik på en hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 12, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.
2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.
3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af bilag 12, kan de overenskomstbærende forbund begære et afklarende møde over for Låsesmede Foreningen.

Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. De overenskomstbærende forbund kan ligeledes begære et afklarende møde over for Låsesmede Foreningen i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.
5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.
6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
 - Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
 - Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
 - Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
 - Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 12, foregår en eventuel videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 12, der gælder for henholdsvis vikarbureauer, der ikke er medlem af Låsesmede Foreningen, og vikarbureauer medlem af Låsesmede Foreningen.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 12, kan sagen videreføres efter reglerne i § 46. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsudvalgmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

BILAG 13

Tele-/distance-/hjemmearbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

Organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på virksomhederne

Stk. 1: Baggrund

Af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 20, fremgår det, at reglerne om organisering i §§ 9-10 og §§ 12-16 ikke finder anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte:

1. Flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. Flere arbejdsgivere på samme arbejdssted
3. Kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Det er en betingelse, at der er indgået aftale for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, og at der deltager mindst én ansat udpeget af arbejdsgiveren og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de deltagende virksomheder.

Det fremgår endvidere af bekendtgørelsens § 22, at opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed kan varetages af et samarbejdsorgan, hvis der er indgået aftale i henhold til § 20, og under forudsætning af, at personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Stk. 2: Aftalens dækningsområde

Overenskomstparterne er enige om, at nærværende rammeaftale dækker de områder, som er omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 3: Formål

Formålet er at understøtte partssamarbejdets mulighed for en større fleksibilitet i måden at organisere virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 4: Fremgangsmåde

Forslag til ændringer af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde kan komme fra såvel arbejdsgivere som arbejdsledere og medarbejdere og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Med udgangspunkt i disse drøftelser udarbejdes en skriftlig begrundelse for, på hvilke punkter de foreslåede ændringer vil betyde et styrket og mere effektivt arbejdsmiljøarbejde i forhold til den eksisterende arbejdsmiljøorganisations form.

Såfremt det besluttet at gennemføre de foreslåede ændringer, udarbejdes en virksomhedsaftale herom.

Stk. 5: Krav til virksomhedsaftalens indhold og form

Aftalen skal være skriftlig og indgået mellem arbejdsgiveren og de valgte repræsentanter for medarbejdere i arbejdsmiljøorganisationen.

Det skal sikres, at aftalen er vedtaget af et flertal af de medarbejdere, aftalen omfatter. Dette kan fx ske ved, at tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanter for de berørte medarbejdere underskriver aftalen.

Aftalen kan omfatte hele virksomheden eller dele heraf. Hvis aftalen kun er indgået for en del af virksomheden, skal det fremgå, hvor i virksomheden, aftalen er gældende.

Virksomhedsaftalen skal indeholde en beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen:

1. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen på virksomheden.

2. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
3. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
4. Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.
5. Angivelse af retningslinjer for udfærdigelse af uddannelsesplaner.

Aftalen indsendes til godkendelse hos organisationerne

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

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

Aftalen skal indeholde:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden, herunder udfærdigelse af en uddannelsesplan.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet, herunder en aftale om faste sikkerhedsrunder, APV-forhold og lignende.
4. Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

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

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

Stk. 6: Aftalens varighed

Denne organisationsaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomhederne kan opsiges af begge parter med seks måneders varsel til udløb af den førstkomende 1. januar.

Det rummelige arbejdsmarked

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

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

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

Parterne er enige om, at en væsentlig del af indsatsen for at videreudvikle det rummelige arbejdsmarked skal ligge på fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, for ad den vej at hindre en fremtidig udstødning.

Bestræbelserne for at reducere sygefraværet er et væsentligt element i indsatsen for arbejdsfastholdelse. En god dialog mellem lønmodtager, arbejdsgiver, faglig organisation og kommunal myndighed er af helt afgørende betydning, hvis det skal lykkes at fastholde medarbejderne og begrænse sygefraværet.

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

BILAG 16

Implementering af ligelønsloven mv.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne med følgende tekst:

§ 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 1a

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 2

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

Stk. 2

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

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod jf. ovenfor skal senest være rejst på organisationsmøde, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3

Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 2a

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

§ 3

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 4

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse.

Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode.

Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen.

Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

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

Stk. 2

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

§ 6

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

Stk. 2

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

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

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

Etablering af ligelønsnævn

Der er etableret et Ligelønsnævn mellem overenskomstparterne inden for følgende rammer:

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

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

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

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

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

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

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

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivning af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i ”Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold” taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Låsesmedeoverenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten ”til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.”

Dansk Metal, 3F Industri og Låsesmede Foreningen er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men Dansk Metal, 3F Industri og Låsesmede Foreningen anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Overenskomstparterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til Låsesmedeoverenskomstens § 4, stk. 2, skal tillidsrepræsentanten *"til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet."*

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "*Vejledning om de registreredes rettigheder*".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde. Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2.

Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold.

Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgængeligt og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler.

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Aftale om flexjob

Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F en fælles interesse i, at der i Danmark er gode rammer for at bringe alle borgeres ressourcer i anvendelse i videst muligt omfang.

Med det formål at skabe en platform for ansættelse af flexjobbere inden for rammerne af den politisk aftalte reform af førtidspension og flexjob af 30. juni 2012 har Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F derfor aftalt følgende:

Stk. 1: Grundlag for ansættelse af en flexjobber

Ansættelse af flexjobbere fremmes betydeligt, hvis det kan ske på et objektivt og operativt grundlag. Parterne forudsætter derfor, at den enkelte flexjobber visiteres så præcist af kommunen, at virksomhederne umiddelbart vil have et grundlag for ansættelse.

Parterne lægger til grund, at de personer, der visiteres til flexjob, opfylder et af følgende kriterier:

1. Personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer
2. Personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet
3. Personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet

Det lægges til grund, at den kommunale visitation af den enkelte flexjobber indeholder en begrundet, præcis vurdering af såvel timetal (T) som produktivitetsgrad (P). Produktivitetsgraden defineres som den tilbageværende del af erhvervsevnen, som den pågældende vil kunne præstere i et job. Parterne opfordrer til, at aftale om flexjob ikke bør kunne indgås med et væsentligt lavere timetal, end kommunen har vurderet, at flexjobberen er i stand til at præstere.

Parterne forudsætter, at alene personer, som har lidt et væsentligt erhvervsevnetab, visiteres til flexjob. Parterne forudsætter endvidere, at produktivitetsgraden fastsættes med fx 50 pct., 40 pct., 30 pct. eller 20 pct., idet parterne hæfter sig ved, at kommunen allerede i den bestående ordning gennemfører en vurdering af den pågældendes erhvervsevnetab med henholdsvis 1/2 eller 2/3.

Stk. 2: Evaluering af ansættelsen på virksomheden

Parterne på virksomheden skal have en mulighed for at evaluere flexjob-ansættelsen.

Hver af parterne på virksomheden kan bede om, at der gennemføres en sådan lokal evaluering, når der eksisterer et rimeligt erfaringsgrundlag fra ansættelsen. En første evaluering skal være foretaget senest 12 uger efter ansættelsen, og derefter kan evaluering foretages efter behov. En sådan evaluering vil indeholde en vurdering af, om den kommunale visitation svarer til de erfaringer, man har gjort sig i det konkrete ansættelsesforhold.

Enes parterne på virksomheden om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældende flexjobber, udfærdiges et referat af evalueringen, som sendes til kommunen med henblik på en eventuel revurdering af visitationen.

Kan der mellem parterne på virksomheden ikke opnås enighed under en lokal evaluering, kan uenigheden gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 3: Lokal drøftelse af principper for virksomhedens sociale engagement

Samarbejdsudvalget skal i henhold til bestemmelserne i Samarbejdsaftalen orienteres og inddrages i tilrettelæggelsen af principperne for virksomhedens ansættelse af flexjobbere.

Såfremt virksomheden ikke har et samarbejdsudvalg, orienteres og inddrages tillidsrepræsentanten i tilrettelæggelsen af principperne.

Stk.: 4: Aflønning af flexjobberen

Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F har noteret sig, at en vigtig forudsætning om, at flexjobberen ikke skal kunne have en samlet indtægt (tilskud og lønindkomst), som overstiger niveauet for den overenskomstmæssige fuldtidsløn for det tilsvarende arbejde, er indeholdt i den politisk aftalte reform af førtidspension og flexjob af 30. juni 2012. Modellen for beregning af det offentlige tilskud må sikre dette i lyset af flexjobberens aflønning fra virksomheden.

Virksomhedens aflønning af flexjobberen fastlægges som en funktion af timetal (T) og produktivitetsgrad (P) og kan udtrykkes på følgende måde:

Flexjobberens aflønning = Produktivitetsgrad (P) * Timetal (T) *
Timelønsniveauet (L)

P fastsættes forudsætningsvist af kommunen. Vurderes pågældende at have tabt 70 pct. af erhvervsevnen, vil produktivitetsgraden være 0,30.

T fastsættes forudsætningsvist af kommunen ud fra en vurdering af, hvor mange timer den pågældende flexjobber kan præstere med en given produktivitetsgrad.

L fastsættes af virksomheden ud fra lønniveauet i tilsvarende og sammenlignelige job i virksomheden. Er det ikke muligt at fastsætte lønniveauet på denne måde, anvender virksomheden lønniveauet for tilsvarende og sammenlignelige job i lokalområdet.

Virksomhedens fastsættelse af lønnen kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 5: Omfang af flexjob-ansættelse i den enkelte virksomhed

Antallet af flexjobbere bør stå i rimeligt forhold til antallet af fuldtidsansatte på virksomheden.

Stk. 6: Sociale kapitler

Overenskomsternes øvrige bestemmelser gælder i øvrigt for ansættelsen.

Parterne opfordrer til, at betingelserne for ansættelse i flexjob på den hidtidige arbejdsplads indrettes, så det bliver muligt at fortsætte i et flexjob på samme virksomhed for personer, der kommer ud for en væsentlig nedsættelse af erhvervsevnen, idet en ansættelse alene under overenskomsternes sociale kapitel i dette tilfælde vil medføre en betragtelig indkomstnedgang.

Stk. 7: Evaluering

Udviklingen på området drøftes løbende af parterne med henblik på den evaluering, som forudsættes i den politiske aftale.

Stk. 8: Opsigelse af aftalen

Aftalen kan af hver af aftaleparterne opsiges med et varsel på 2 måneder til udgangen af en måned.

Aftale om ferieoverførsel



Aftale om ferieoverførsel

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

Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage og senest i 2 ferieår efter, at ferien er overført, skal af ferie afholdes.

Ved feriehindring

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

2. Aftaler om afvikling

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

- 2.1 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieafholdelsesperioden 20 _____.
- 2.2 ☐ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den _____ til og med den _____.
- 2.3 ☐ Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Den overførte ferie placeres i henhold til ferieloven, medmindre andet aftales.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhed		Medarbejder
------------	--	-------------

BILAG 21

Fortolkning af systematisk overarbejde

Tanken bag den beskrevne model om systematisk overarbejde i § 16, stk. 4, har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Modellen kan ikke anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af fx en fast 42-timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Der er ikke tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

BILAG 22

Grøn omstilling

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. Metalindustrien har en central rolle i denne udvikling.

Fossile brændsler skal erstattes af grøn energi. Energiforbruget skal minimeres og gøres mere fleksibelt. Det kræver moderne installation. Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til såvel økonomi som komfort.

Metalindustrien skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Protokollatet omfatter medarbejdere, der udfører teknisk betonet arbejde som funktionærer med baggrund i henholdsvis Dansk Metals og 3F's uddannelses- og beskæftigelsesområder eller tilsvarende kvalifikationer. Protokollatet omfatter ikke ledere, det er en forudsætning, at medarbejderen udfører arbejde, der er omfattet af funktionærloven.

Stk. 1: Lønvurdering

Der er enighed om, at lønvurderingen følger principperne i overenskomsten, jf. § 27.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 28. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen kan behandles fagretligt.

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

Aftalen kan indgås efter 6 måneders ansættelse. Medarbejder kan medbringe bisidder ved forhandlingen.

I særlige tilfælde kan det med den lokale afdeling/kreds aftales, at kravet om 6 måneders anciennitet frafaldes.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønaftalen aftalte.

Stk. 2: Anciennitet

Anciennitet regnes fra ansættelsen som funktionær.

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

Ved genindtræden som timelønnet medarbejder generhverver den pågældende i timelønsancienniteten efter reglerne i overenskomstens § 37, stk. 5.

Stk. 3: Opsigelse

Opsigelse kan finde sted under sygdom i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 4: Arbejdstid

Som udgangspunkt fastsættes arbejdstiden og betalingen herfor efter overenskomstens bestemmelser, jf. bestemmelserne om overtid og forskudt tid.

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

Overarbejdsbetalingen udgør timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør. For overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct.

For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer

For 4. samt følgende timer betales timeløn plus 100 pct.

For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling. En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til ovennævnte for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Stk. 5: Uddannelse

Overenskomstens uddannelsesbestemmelser er gældende.

Stk. 6: Ferie

Der holdes ferie med løn i henhold til ferielovens bestemmelser.

Stk. 7: Feriefridage

Funktionæren er berettiget til feriefridage efter reglerne i overenskomstens § 15. Feriefridage betales via fritvalgskontoen.

Stk. 8: Overenskomstmæssige fridage og søgnehelligdage

Funktionæren afholder overenskomstmæssige fridage (jf. overenskomstens § 13) og søgnehelligdage med sin sædvanlige løn.

Stk. 9: Fritvalgskonto

Der oprettes en fritvalgskonto for funktionæren efter bestemmelserne i overenskomstens § 30.

Stk. 10: Generelt

Overenskomsten er gældende, hvor andet ikke følger af dette protokollat.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F er der opnået enighed om, at de virksomheder, som er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinjer:

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

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

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelsen kræves indsendt til den respektive organisation.

Stk. 1: Løn vurdering

Løn vurderingen følger den mellem parterne indgåede overenskomst, herunder akkord-bestemmelserne.

Stk. 2: Anciennitet

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

Stk. 3: Opsigelse

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 37, stk. 2 og 3, finder ikke anvendelse for aftaler om funktionærlignende ansættelser.

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

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

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

Stk. 4: Erstatning for manglende varsel

For funktionærlignende ansatte finder funktionærlovens § 3 anvendelse.

Stk. 5: Arbejdstid

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

Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde, de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 17, stk. 3, 9 og 11.

Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

Stk. 6: Uddannelse

Teknisk og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, både har ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil.

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

Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

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

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

Stk. 7: Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23.

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden

Stk. 8: SH-dage

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

Stk. 9: Sygdom

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

Stk. 10: Lønningsperiode og lønudbetaling

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

Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes konto eller eventuelt efter anden aftale.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

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

Stk. 11: Fagretlig behandling

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

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelser med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, behandles dette efter reglerne i § 46, dog kun til organisationsmøde.

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

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

Ansættelsesbevis for timelønnede

Ansættelsesaftale for timelønnede

for ansættelse i henhold til Låsesmedeoverenskomsten mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F.

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

ansætter herved

Medarbejderens fulde navn:	Fødselsdato:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Kommune:	Reg.nr./kanton: i pengeinstitut

Jobkategori

Fx låsesmed:

Helbredsforhold af væsentlig betydning for ansættelsen

Lenmodtager skal anmelde sygdom til:	inden kl.	på første sygedag
Lenmodtagers læge:		
I øvrigt henvises til evt. personaleregulativer fastlagt på virksomheden. Disse regulativer er samtidig udleveret til medarbejderen.		

Tiltrædelse

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

Arbejdssted

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):
☐ Skiftende arbejdssteder

Arbejdstid

Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til overenskomsten samt evt. lokalaftaler:
Ugentlige antal arbejdstimer:

Løn

Personlig timelen på ansættelsestidspunktet, kr.:
Lønnen udbetales bagud:
☐ Hver 14. dag
☐ Andet (lønperioden angives):
Overarbejdsbetaling, søgne- og helligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst.
På virksomheden kan forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.



BILAG 27

Natarbejde og helbredskontrol

Nedenstående træder i kraft den 1. marts 2024.

Parterne er enige om at implementere Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) anbefalinger om natarbejde som nyt bilag.

Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til kl. 5.00. Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 5.00.

Natarbejde

Definition af natarbejde er:

- En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i nat-perioden,

eller

- En medarbejder, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

I relation til NFA's anbefalinger er parterne enige om at følge det, der løbende aftales mellem CO-industri og Dansk Industri for reglerne om natarbejde.

BILAG 28

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomtparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Låsesmedeoverenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusiv transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge.

Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift og vil fremover udgøre et bilag i Låsesmedeoverenskomsten.

Lærlingebestemmelser for jern- og metalindustriens lærlinge

aftalt mellem

Låsesmede Foreningen

og

Dansk Metal

samt

3F

Marts 2025-2028

LÆRLINGEBESTEMMELSER

§ 1 Område

Stk. 1

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af overenskomsten mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F.

Stk. 3: Erhvervsgrunduddannelsen

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

Stk. 4

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F.

KAP. I – SAMARBEJDET

§ 2 Lokalt samarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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

KAP. II – ARBEJDSTIDEN

§ 3 Den normale arbejdstid

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

§ 4 Overarbejde

Stk. 1

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

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

Stk. 2

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 16, stk. 8, pkt. 2, i Låsesmedeoverenskomsten.

§ 5 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehellidage er 1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) samt 24. december (juleaftensdag) hele fridage. For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk. 1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 27 i Låsesmedeoverenskomsten, aflønnes dog i henhold til §§ 13, 15 og 30 i overenskomsten.

Såfremt der af enkelte medarbejdere på disse dage forlanges arbejde udført, betales der tillæg i henhold til § 16, stk. 8, pkt. 2, litra b, i Låsesmedeoverenskomsten.

I øvrigt er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Låsesmedeoverenskomsten om fritvalgskontoen, jf. § 30, bestemmelserne om frihed ved pasning af syge børn, jf. § 14, samt bestemmelsen om feriefridage, jf. § 15.

KAP. III – UDE- OG REJSEARBEJDE

§ 6 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. afsnit om Udearbejde og Rejsearbejde i overenskomsten mellem Låsesmede Foreningen og Dansk Metal og 3F.

Hvor en lærling udfører ude- eller rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdets påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

KAP. IV – LØNFORHOLD

§ 7 Mindestbetaling

Stk. 1: Lønforhold

Mindestbetaling for lærlinge, såvel under som over 18 år, udgør:

Satstrin		1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1	0-1 år	82,95 kr.	85,58 kr.	88,85 kr.
2	1-2 år	94,00 kr.	97,30 kr.	100,70 kr.
3	2-3 år	101,10 kr.	104,65 kr.	108,30 kr.
4	3-4 år	117,05 kr.	121,15 kr.	125,40 kr.
5	over 4 år	139,90 kr.	143,40 kr.	146,90 kr.

Stk. 2

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

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er Låsesmede Foreningen indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3: Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2

1. efter opnået bevis for bestået grundforløb og ½ års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse eller
2. efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (fx mesterlære)

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Stk. 4: Løn til voksne lærlinge

1. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til § 27 i Låsesmedeoverenskomsten
2. Andre voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i § 27 i Låsesmedeoverenskomsten.
3. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Stk. 5: Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem Låsesmede Foreningen, Dansk Metal og 3F, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 7, stk. 1, anførte.

Stk. 6: Genetillæg

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

Stk. 7: Skoleophold

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

Stk. 8: Forlængelse af uddannelsen

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

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

Stk. 9: Erhvervsgrunduddannelse (EGU)

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

NY - Stk. 10: ATP

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

§ 8 Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

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

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

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

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

KAP. V – ØVRIGE BESTEMMELSER

§ 9 Løn under sygdom

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

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtsstab, lærlingen lider jf. anmærkningen til § 34, stk. 2, i Låsesmedeoverenskomsten.

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i overenskomsten, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 34 i Låsesmedeoverenskomsten. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i § 41 i Låsesmedeoverenskomsten.

Anmærkning 1:

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

Anmærkning 2:

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

§ 10 Forsvarets Dag

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

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

Stk. 1

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

Stk. 2

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra SEK-fonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 12 Pension og forsikringsydelser

Lærlinge er som udgangspunkt ikke omfattet af pensionsordningen i overenskomsten, men der er en række undtagelser, hvor lærlinge skal optages i pensionsordningen, jf. nedenfor:

- Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.
- Lærlinge, der påbegynder uddannelsesforløb inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten.
- Lærlinge bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser jf. § 31, når de fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet.
- Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.

Der henvises i øvrigt til arbejdsgivervejledningen om Industriens Pension.

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

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

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

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

Lærlinge, der skal have indbetalt pension efter 2 måneders anciennitet, har ikke krav på ovennævnte forsikringsydelser.

Aftalen om visse forsikringsydelser til lærlinge genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra det aftalte.

Pr. 1. september 2020 gælder følgende:

Lærlinge omfattet af overenskomsten gives ret til pension, når medarbejderen er fyldt 18 år og har opnået 2 måneders anciennitet i virksomheden.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne henholdsvis 4 pct. Fra virksomheden og 2 pct. Fra medarbejderen – i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen, jf. nedenfor.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i stk. 3 for øvrige medarbejdere.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.

Der henvises i øvrigt til arbejdsgivervejledningen om Industriens Pension.

Lærlinge, der er over 18 år, og som har udestået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

Satsen i stk. 2, 2. afsnit, forhøjes til satserne i stk. 3, såfremt pensionsindbetalingen for 18- og 19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen nedenfor bortfalder samtidig.

Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forsikringsordning

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, inden de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen.

Lærlinge, der ikke – bortset fra de i stk. 2, 2. afsnit, omtalte – allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til ovennævnte eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

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

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes, såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

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

Lærlinge der skal have indbetalt pension efter 2 måneders anciennitet, har ikke krav på ovennævnte forsikringsydelser.

Aftalen om visse forsikringsydelser til lærlinge genforhandles, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra det aftalte

KAP. VI – FERIE OG SØGNEHELLIGDAGE

§ 13 Ferie

Stk. 1

Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af Låsesmede Foreningen, er omfattet af § 41 i Låsesmedeoverenskomsten.

Stk. 2: Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i ferielovens § 42, stk. 1 og 2, angivne tilfælde, betaler virksomheden i det resterende antal dage den løn, der er fastsat i § 7, stk. 1, ellers for vokenlærlinge i Låsesmedeoverenskomsten § 27.

Stk. 3: Ferielukning

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Låsesmedeoverenskomsten § 27, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen for voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold

til Låsesmedeoverenskomstens § 27, men dog betales højere sats end lærlingebestemmelsernes § 7, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i lærlingebestemmelsernes § 7, stk. 1.

§ 14 Løn for søgnehellidage

Stk. 1

Betalingen for søgnehellidage er den i § 7, stk. 1, anførte.

For voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Låsesmedeoverenskomstens § 27 fastsatte, ydes der lærlingen søgnehellidagsbetaling efter bestemmelserne i § 30 i Låsesmedeoverenskomsten.

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehellidage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

Stk. 3

Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

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

Stk. 4

Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom.

Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

KAP. VII – UDDANNELSEN

§ 15 Mødepligt under skoleophold

Stk. 1

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden.

De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

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

Stk. 2

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

1. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
2. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til bilag 3, § 2, stk. 3, om befordringsgodtgørelse.

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

Anmærkning

Hvis lovgivningen om betaling for skolehjem ændres, henvises til sidste afsnit i Organisationsaftale fra april 2014: ”Hovedorganisationernes tekst til de decentrale overenskomster om skolehjem”.

KAP. VIII – UOVERENSSTEMMELSER

/FORHANDLINGSREGLER

§ 16 Organisationernes påtaleret

Stk. 1

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

Stk. 2

Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for Det Faglige Udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 3

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

KAP. IX – IKRAFTTRÆDEN OG OPHØR

§ 17 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2023.

Aftalen løber sammen med Låsesmedeoverenskomsten og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

København, marts 2023

BILAG 1

Løn mv. til praktikanter

Stk. 1: Mindestbetaling

Studerende ved diplomingeniøruddannelserne betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 7.

Studerende, der har gennemgået 12 måneders værkstedsskole, 6 måneders værkstedskursus eller har gennemgået Højere Teknisk Eksamensuddannelse (HTX), betales i praktiktiden med mindst sats 2 efter lærlingeaftalens § 7.

Stk. 2: Betaling under sygdom

Praktikanterne betales under sygdom efter de i lærlingeaftalens § 9 fastsatte regler.

Stk. 3: Søgnehelligdagsbetaling

Praktikanterne betales for søgnehelligdage efter de i lærlingeaftalens § 14 fastsatte regler.

Stk. 4: Betaling for overarbejde mv.

Ved deltagelse i overarbejde samt ude- og rejsearbejde anvendes de i lærlingeaftalen herom fastsatte regler om betaling mv.

Stk. 5: Feriepenge

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

Stk. 6: ATP

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

Stk. 7: Forsikring

Praktikanter er omfattet af virksomhedens lovpligtige ulykkesforsikring.

BILAG 2

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

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

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

Forudsætningen er dog,

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

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

Protokolanmærkninger

Anmærkning 1:

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

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

Anmærkning 2:

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

Anmærkning 3:

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

BILAG 3

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Stk. 1

Aftalen omfatter alle virksomheder og lærlinge, der har indgået uddannelsesaftale inden for jern- og metalindustrien

Stk. 2

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 Indhold

Stk. 1

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedag). Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere af skolens undervisningsafdelinger og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted. Hvis lærlingen skal møde på lærestedet (arbejdspladsen) før eller efter den daglige undervisning på skolen, opgøres denne del af skolevejen som den nærmeste vej mellem lærestedet og skolen.

Stk. 2

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

Stk. 3

Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden i henhold til lærlingebestemmelsernes § 15, stk. 2, skal betale for skolehjem.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Stk. 6

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse, når den samlede skolevej er 20 km eller derover:

Pr. 1. marts 2024	kr. 1,23
Pr. 1. maj 2025	kr. 1,27
Pr. 1. marts 2026	kr. 1,32
Pr. 1. marts 2027	kr. 1,36

Stk. 7

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

Stk. 8

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

§ 3 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles i henhold til reglerne i § 46.

§ 4 Ikrafttræden

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

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



Låsesmede Foreningen

Islands Brygge 26
2300 København S
Tlf.: 4377 0870

Dansk Metal

Molestien 7
2450 København SV
Tlf.: 3363 2000

3F

Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 7030 0300